Co.
lecţia de economie

**GEORGE A. AKERLOF**
**RACHEL E. KRANTON**

**ECONOMIA IDENTITĂŢII**

Cum identitatea ne influenţează munca, salariile şi bunăstarea

Traducere din engleză de
Mihaela Sofonea

PUBLICA
The original title of this book is:
*Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well Being*, by George A. Akerlof & Rachel E. Kranton

Copyright © 2010 by Princeton University Press

© Publica, 2011, pentru ediţia în limba română

ISBN 978 – 973 – 1931 – 83 – 8

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României**
**AKERLOF, GEORGE A**
**Economia identităţii: cum identitatea ne influenţează munca, salariile şi bunăstarea** / George A. Akerlof, Rachel E. Kranton;
trad.: Mihaela Sofonea.
— Bucureşti: Publica, 2011

Bibliogr.

ISBN 978 – 973 – 1931 – 83 – 8
I. Kranton, Rachel E.
II. Sofonea, Mihaela (trad.)
338

**Cuprins**

**PARTEA ÎNTÂI: ECONOMIA ŞI IDENTITATEA**

1. Introducere
2. Economia identităţii
3. Identitatea şi normele în raport cu utilitatea
POST-SCRIPTUM LA CAPITOLUL TREI: PIATRA DIN ROSETTA
4. Unde ne încadrăm în economia de astăzi

**PARTEA A DOUA: MUNCA ŞI ŞCOALA**

5. Identitatea şi economia organizaţiilor
6. Identitatea şi economia educaţiei

**PARTEA A TREIA: GENUL ŞI RASA**

7. Genul şi munca
8. Rasa şi sărăcia minorităţilor

**PARTEA A PATRA: SĂ PRIVIM ÎNAINTE**

9. Economia identităţii şi metodologia economică
10. Concluzie şi cele cinci moduri în care identitatea schimbă economia

Mulţumiri

Note

Referinţe

Partea întâi
Economia şi identitatea

## 1. Introducere

ANN HOPKINS A FOST ANGAJATĂ în cadrul Biroului de Servicii Guvernamentale al companiei Price Waterhouse în anul 1978. Toată lumea confirmă că era o persoană muncitoare şi sârguincioasă. A recuperat din teancul de maculatură o solicitare a Departamentului de Stat privind propunerea de proiecte şi a reuşit să obţină un contract în valoare de aproximativ douăzeci şi cinci de milioane de dolari1. Era cel mai amplu contract de consultanţă pe care îl încheiase vreodată Price Waterhouse, iar clienţii lui Ann de la Departamentul de Stat erau extrem de încântaţi de munca ei. În 1982, i s-a propus să devină partener, fiind singura femeie dintre cei optzeci şi opt de candidaţi2. Însă promovarea nu s-a concretizat.

Care erau neajunsurile sale? Colegii se plângeau de conduita ei şi de modul în care îşi trata subordonaţii. În notele scrise, vizând promovarea lui Ann, partenerii remarcau: „Ar trebui să se înscrie la un curs de amabilitate”, „E prea macho” şi „Are un salariu prea mare pentru o femeie”. Şeful ei, unul dintre susţinătorii săi, i-a spus că, dacă dorea să devină partener, ar trebui să „meargă mai feminin, să vorbească mai feminin, să se îmbrace mai feminin, să se machieze, să poarte bijuterii şi să facă o vizită la coafor” 3.

Hopkinks a dat compania în judecată, invocând articolul VII al Legii Drepturilor Civile, referitor la discriminarea sexuală. După o serie de recursuri, în 1988, cazul a fost înaintat Curţii Supreme a Statelor Unite. Aici, majoritatea a hotărât că firma aplicase un standard dublu.

Curtea de Justiţie a conchis că „angajatorul care are obiecţii împotriva agresivităţii femeilor, ale căror funcţii impun prezenţa acestei atitudini, întind femeilor o capcană intolerabilă, care nu poate fi permisă: aceea de a rămâne fără slujbă, fie că se comportă agresiv sau nu” 4.

Cazul *Price Waterhouse contra Hopkins* reprezintă o ilustrare a modului în care funcţionează economia identităţii. Partenerii aplicaseră norme contemporane privind comportamentul: *bărbaţii* trebuiau să se comporte într-un fel, iar *femeile*, în altul. Am putea considera că această perspectivă reflectă în esenţă gusturi sau preferinţe fundamentale – pur şi simplu, le plăceau femeile care vorbeau şi mergeau „mai feminin”. Însă acestea nu sunt gusturi de bază, cum ar fi „Mie îmi plac bananele”, iar „Ţie îţi plac portocalele”, care reprezintă fundamentele teoriei economice a comerţului. Mai curând, aceste gusturi depind de contextul social şi de cine interacţionează cu cine. Gusturile derivă din *norme*, pe care le definim ca fiind regulile sociale privitoare la modul în care oamenii *ar trebui* să se comporte în diferite situaţii. Aceste reguli sunt uneori explicite, alteori, implicite, în mare măsură, internalizate şi, adesea, ferm înrădăcinate. Iar „preferinţele” sau „gusturile” care derivă din aceste norme sunt deseori subiect de dispută, ajungându-se până acolo încât – cum a fost cazul cu *Hopkins* – să fie soluţionate de către o curte de justiţie.

Această carte introduce în economie noţiunea de identitate şi normele aferente acesteia. Disciplina reprezentată de economie nu se mai reduce la întrebări legate de consum şi venit: în zilele noastre, economiştii analizează totodată o mare varietate de motivaţii non-economice. Însă economia identităţii aduce un nou element în discuţie. În orice context social, oamenii au o anumită noţiune despre sine, care este asociată cu anumite convingeri privitoare la modul în care ei şi ceilalţi ar trebui să se comporte. După cum vom vedea în continuare, aceste

noţiuni joacă roluri importante în modul de funcţionare al economiilor.

Am început cu acest caz *Hopkins* deoarece tipul de identitate implicată – aceea de gen – este cât se poate de evident. Copiii învaţă că băieţii şi fetele trebuie să se comporte diferit încă din fragedă copilărie. Însă genul şi, în mod la fel de evident, rasa nu sunt decât cele mai clare manifestări ale identităţii şi normelor. În această carte vom studia normele în numeroase contexte – la locul de muncă, acasă şi la şcoală.

Pentru a vedea care este preponderenţa identităţii în viaţa economică, să luăm un alt exemplu, dintr-o sursă mai puţin aşteptată. După cum se ştie, Wall Street este un loc în care se fac bani. Istoria companiei Goldman Sachs, relatată de Charles Ellis, arată că, în mod paradoxal, succesul financiar al parteneriatului provine din subordonarea scopului de a face bani, cel puţin pe termen scurt5. Mai curând, succesul financiar al companiei îşi are originea într-un ideal care seamănă izbitor cu acela al Forţelor Aeriene ale Statelor Unite: „Serviciul înaintea eului”. Angajaţii cred, înainte de toate, că trebuie să servească firma. După cum ne-a mărturisit recent unul dintre directorii executivi ai companiei: „La Goldman ne aruncăm în calea flăcărilor. Principiile de Afaceri ale Companiei Goldman Sachs, în număr de paisprezece, au fost redactate în anii 1970, de către copreşedintele firmei, John Whitehead, care se temea că firma şi-ar putea pierde valorile fundamentale pe măsură ce se dezvolta. Primul Principiu este: «Interesele clienţilor noştri au întotdeauna prioritate. Experienţa ne arată că, dacă ne servim bine clienţii, vom avea şi noi succes». Principiile statuează, de asemenea, necesitatea de a te consacra muncii de echipă, inovaţiei şi respectării stricte a regulilor şi standardelor. Principiul final este: «Integritatea şi cinstea sunt temelia afacerilor noastre. Oamenii noştri trebuie să respecte cele mai înalte standarde etice în tot ceea ce fac, atât în munca

pe care o îndeplinesc în cadrul firmei, cât şi în viaţa lor personală»". 6. La fel ca armata şi celelalte companii civile pe care le vom examina pe parcursul cărţii, Goldman Sachs este un exemplu al modului în care funcţionează economia identităţii. Angajaţii nu acţionează conform unor gusturi de bază: acceptând principiile lui Whitehead, se identifică cu firma, ale cărei valori le susţin atât în vieţile lor profesionale, cât şi în cele personale. Crezul lor este: „Loialitate absolută faţă de firmă şi parteneriat" 7.

**Originile economiei identităţii**

Am început să ne ocupăm de conceptul de identitate şi economie în anul 1995, când, printr-o coincidenţă, amândoi ne aflam în Washington, DC. Ne-am cunoscut la Berkeley – unde George era profesor, iar Rachel făcea studii postuniversitare. Apoi George a mers la Institutul Brookings, în vreme ce soţia sa făcea parte din conducerea Rezervei Federale. Rachel preda la Universitatea din Maryland.

Redactarea cărţii de faţă a început cu o scrisoare pe care Rachel i-a trimis-o lui George, în care îi spunea că ultimul său studiu era eronat8. Ignorase conceptul de identitate, scria ea, care, de altfel, era unul dintre elementele esenţiale ce lipseau din economie, luată în ansamblu. Am hotărât să ne întâlnim. Era foarte posibil, ne-am gândit noi, ca noţiunea de identitate să facă deja parte din economie; poate că era deja inclusă în ceea ce numim *gusturi*.

Am stat de vorbă luni în şir. Am discutat despre lucrări de sociologie, antropologie, psihologie, ştiinţă politică, istorie şi critică literară. Am analizat centrarea pe identitate: felul în care oamenii cred că ei şi ceilalţi ar trebui să se comporte; felul în care îi învaţă societatea să se poarte; şi felul în care oamenii sunt motivaţi de aceste opinii, uneori într-atât de mult, încât sunt dispuşi să-şi dea

viaţa pentru ele. Ne-am străduit să decantăm numeroase idei şi nuanţe, să găsim o definiţie fundamentală a identităţii, care să poată fi încorporată cu uşurinţă în economie. Şi am constatat că includerea noţiunii de identitate avea o pondere asupra unor domenii cât se poate de distincte, fiind prezentă atât în macroeconomie, cât şi în economia educaţiei9.

Această carte construieşte o economie în cadrul căreia gusturile variază în funcţie de contextul social. Identitatea şi normele introduc un element nou în reprezentarea gusturilor. Preferinţele comune, care se îndreaptă spre portocale şi banane – pentru a continua exemplul de mai sus sunt în mod frecvent percepute ca fiind caracteristice unui anumit individ. Prin opoziţie cu acestea, identităţile şi normele derivă din mediul social. Încorporarea identităţii şi a normelor produce, ulterior, o teorie ce vizează luarea deciziilor, în cazul căreia contextul social contează.

Această viziune asupra gusturilor este importantă, deoarece normele sunt resurse motivaţionale puternice. Normele influenţează deciziile de fineţe pe care le luăm pe moment – decizii cât se poate de banale, cum ar fi ce tricou să purtăm atunci când mergem să facem jogging. Normele determină totodată convingerile care ne schimbă viaţa: decizii privind chestiuni majore, cum ar fi abandonarea sau continuarea şcolii, alegerea unui partener de viaţă, a locului de muncă, hotărârea de a economisi bani sau nu, de a investi, de a ne pensiona sau de a lupta în războaie. Vom vedea pe tot parcursul cărţii că identităţile şi normele sunt uşor de observat.

Antropologii şi sociologii sunt observatori profesionişti ai normelor. Însă normele şi identităţile sunt uşor de observat şi în viaţa de zi cu zi. Am văzut deja două exemple: Goldman Sachs, cu cele paisprezece principii ale sale, şi Price Waterhouse, cu descrierea pe care partenerii i-au făcut-o lui Hopkins. Oamenii îşi exprimă părerile prin

felul în care se descriu pe ei înşişi şi pe ceilalţi. După cum s-a exprimat Curtea Supremă, în formularea verdictului în cazul Hopkins: „Nu este nevoie de o pregătire specială pentru a sesiza aplicarea unor stereotipii privind sexul în descrierea unei angajate agresive, despre care se spune că are nevoie de un «curs de amabilitate». Nu trebuie nici să fii specialist în psihologie pentru a-ţi da seama că, dacă «abilităţile interpersonale» deficitare ale unei angajate pot fi corectate cu ajutorul unui taior în culori calde sau o nouă nuanţă de ruj, poate că ceea ce atrage criticile este sexul angajatei, şi nu abilităţile interpersonale ale acesteia” 10.

Până astăzi, economiştii nu au avut nici limbajul, nici aparatul analitic necesar pentru a utiliza astfel de indicii sau pentru a descrie norme şi motivaţii de acest fel. Desigur, numeroşi economişti au sugerat că există motivaţii non-monetare aferente, care explică acţiunile oamenilor, cum ar fi moralitatea, altruismul şi preocuparea pentru statut. Cartea de faţă oferă atât vocabularul necesar, cât şi o structură analitică unificatoare, capabile să studieze aceste motive.

### Ideile au consecinţe

Fie că ne place sau nu, economia marchează modul în care legislatorii, publicul larg şi presa vorbesc şi gândesc. Economia modernă urmează încercarea lui Adam Smith, din secolul al XVIII-lea, de a transforma filosofia morală într-o ştiinţă socială, al cărei scop este crearea unei bune societăţi. Smith a pus în slujba acestei cauze toate pasiunile umane şi instituţiile sociale. În secolul al XIX-lea, economiştii au început să construiască modele matematice ale modului de funcţionare a economiei, utilizând cifre seci pentru a caracteriza un ideal uman raţional, mânat doar de motive economice. Pe măsură ce economia a evoluat, pătrunzând în secolul XX, modelele au devenit din ce în ce mai sofisticate, însă *Homo economicus* a rămas în urmă.

Această stare de fapt a început să se schimbe din momentul în care Gary Becker a dezvoltat modalităţi de a reprezenta o varietate de preferinţe reale, ocupându-se, printre altele, de discriminare, copii şi altruism11. În ultimii ani, economia comportamentală a preluat noţiunea de prejudecată cognitivă şi alte descoperiri din domeniul psihologiei. La rândul său, *Economia identităţii* introduce ideea de context social, în care fiinţele economice – un nou bărbat şi o nouă femeie – seamănă cu oameni reali, în situaţii reale12.

Ce ne aduce cu sine această umanitate superioară? Obţinem un model mai precis, care face ca economia să fie un instrument mai util, capabil să îmbunătăţească instituţiile şi societatea. Această concepţie mai profundă, ancorată în social, asupra capacităţii individului de a lua decizii, ar trebui să îi ajute pe economiştii care lucrează la diverse niveluri să construiască modele economice mai solide. Economia identităţii ar trebui să le fie de folos şi savanţilor din domeniul ştiinţelor sociale, deoarece aceasta face conexiunea între modelele economice şi propriul lor domeniu de activitate, facilitând dezvoltarea unor descrieri aprofundate ale proceselor sociale. De asemenea, de pe urma economiei identităţii vor putea beneficia analiştii politici şi strategii din domeniul afacerilor, întrucât aceasta oferă modalităţi de a prognoza cu o mai mare acurateţe consecinţele legislaţiei publice şi ale practicilor de afaceri.

„Ideile au consecinţe” a fost tema celei de-a nouăzecea aniversări a lui Milton Friedman, sărbătorită la Casa Albă, în 200213. După cum scria John Maynard Keynes, cu două generaţii în urmă: „Nebunii aflaţi la putere, care aud voci plutind în aer, îşi extrag frenezia din cuvintele scrise cu câţiva ani în urmă de către un scrib din domeniul universitar” 14. Economia identităţii reintroduce pasiunile umane şi instituţiile sociale în economie. Prin urmare, faptul că economia include sau exclude identitatea are propriile sale consecinţe.

## 2. Economia identităţii

ACEST CAPITOL INTRODUCE cadrul structural pentru economia identităţii. Ilustrează linia de demarcaţie dintre economia care include identitatea şi normele şi cea care le exclude.

### Identitate, norme şi funcţii de utilitate

Economiştii descriu motivaţia într-un anumit mod: spunem despre un individ că are o „funcţie de utilitate”. Aceasta este o expresie matematică ce caracterizează lucrurile de care oamenilor le pasă. De exemplu, o anumită persoană ar putea fi interesată de consumul de astăzi şi de consumul din viitor. Prin urmare, persoana respectivă ia decizii menite să-i maximizeze funcţia de utilitate. De pildă, va alege cât să împrumute şi cât să economisească. E posibil ca acest raţionament să pară a fi o modalitate echivocă de a descrie motivaţia, însă se dovedeşte a fi util. Funcţiile de utilitate şi elementele lor componente le furnizează economiştilor o modalitate formală de clasificare a motivaţiei. În principiu, funcţia de utilitate poate exprima orice tip de motivaţie.

Majoritatea analizelor economice se concentrează asupra motivaţiilor pecuniare, cum ar fi dorinţele privind consumul şi venitul. Însă, în zilele noastre economia nu se rezumă doar la bani, numeroşi economişti fiind de părere că ar trebui studiate şi motivele non-pecuniare. Funcţiile de utilitate au fost dezvoltate pentru a exprima o gamă largă de gusturi şi preferinţe non-pecuniare, cum ar fi dorinţa de a avea copii, preocuparea pentru statut, corectitudine şi recompensă.

Însă, în acest talmeş-balmeş de activităţi, cu rare excepţii, economiştii pornesc de la ipoteza că astfel de gusturi şi preferinţe reprezintă caracteristici individuale, independente de contextul social. Pentru unii, copiii sunt

pur şi simplu mai importanţi, iar pentru alţii, mai puţin. Unor oameni le pasă mai mult de statut, altora, mai puţin. Şi aşa mai departe. Această ipoteză ignoră faptul că lucrurile de care sunt preocupaţi oamenii şi măsura în care sunt interesaţi de acestea depind parţial de identitatea lor.

Vom ilustra prin intermediul exemplului „corectitudinii”. Economişti de marcă, printre care John Nash, Hal Varian, Matthew Rabin şi Ernst Fehr, ne-au atras atenţia asupra noţiunii de corectitudine1. Aceştia susţin că oamenii vor să fie cinstiţi şi trataţi corect. Prin urmare, funcţia de utilitate ar trebui să ţină cont de astfel de preocupări. Înţeleasă astfel, noţiunea de corectitudine poate explica în mare parte rezultatele experimentelor în cadrul cărora subiecţii – de obicei studenţi într-un laborator universitar – participă la scenarii ce reproduc tranzacţiile economice. În loc să-şi maximizeze propria recompensă monetară, subiecţii tind să aleagă alternativele care par a fi „corecte” 2.

Însă, în lumea reală, concepţiile indivizilor despre corectitudine depind de contextul social. În numeroase locuri, tratarea oamenilor într-un anumit fel este considerată a fi corectă şi poate chiar firească, pe când în alte părţi, acelaşi comportament va fi considerat nedrept, ba chiar o dovadă de cruzime. Această observaţie este la fel de importantă pe cât e de evidentă. În India, castele superioare nu tratează castele inferioare la fel. În Ruanda, triburile Tutsi şi Hutu nu îşi arată unii altora acelaşi respect. În America, nu a existat egalitate între albi şi negri. Ne confruntăm cu incorectitudinea şi în interacţiunile de zi cu zi. Aceasta apare la locul de joacă, în spitale, în interacţiunea dintre doctori şi asistentele medicale. Chiar şi astăzi, în numeroase ţări, femeile şi fetele sunt abuzate fizic; nu li se permite să meargă la şcoală sau să iasă din casă, ca să nu mai spunem să voteze, să deţină proprietăţi sau să-şi deschidă un cont bancar.

Aceste exemple au o trăsătură comună: toate implică

identitatea oamenilor. Normele care stabilesc comportamentul depind de poziţia pe care oamenii o ocupă în contextul lor social. Astfel, gusturile oamenilor în raport cu corectitudinea depind de cine cu cine interacţionează şi în ce cadru social. Şi, într-adevăr, în experimentele în cadrul cărora sunt puşi să interacţioneze în mod explicit oameni cu identităţi sociale diferite, subiecţii se tratează unii pe alţii în mod diferit. Vom discuta rezultatele unor experimente de acest fel în capitolul 4.

### Categoriile sociale, idealurile şi observaţia

De unde ştiu oamenii care sunt normele ce se aplică situaţiei lor, dictându-le ce ar trebui să facă şi ce nu, atât ei, cât şi ceilalţi? învăţăm o mulţime de lucruri privindu-i pe ceilalţi. Unul dintre exemplele evidente în acest sens este învăţarea limbii, caz în care copiii – aparent fără vreun efort – învaţă să vorbească imitându-i pe ceilalţi. Nu numai că învaţă cuvintele şi gramatica, ci, fapt remarcabil, reproduc în mod fidel pronunţia cuvintelor. Mai mult, cei mici sunt capabili să facă distincţii subtile atunci când învaţă o limbă3. Copiii imigranţilor adoptă accentul colegilor lor, şi nu pe acela al părinţilor. Încă de la vârsta de şase ani, copiii înţeleg că există stiluri diferite de a vorbi, care sunt adecvate atunci când vorbesc cu anumiţi oameni, fiind nepotrivite atunci când se adresează altora. Astfel, de pildă, Lisa Delpit ne dă exemplul şcolăriţei din clasa întâi, care şi-a întrebat învăţătoarea: „De ce vorbiţi ca o persoană de rasă albă… la fel ca mama când vorbeşte la telefon?” 4.

În limbajul formal al ştiinţelor sociale, oamenii se împart în *categorii sociale*, în care se includ pe ei înşişi şi pe ceilalţi. Iar categoriile sociale şi normele sunt automat legate: oamenii din categorii sociale diferite *trebuie* să se comporte diferit. Normele specifică, totodată, în ce fel trebuie să se comporte oamenii de tipuri diferite –

aparţinând unor categorii sociale diferite, conform noului nostru vocabular – unii cu alţii.

E posibil ca identitatea, normele şi categoriile sociale să pară a fi concepte abstracte, însă concreteţea lor este pregnantă şi, totodată, uşor de sesizat. Normele sunt clare mai ales atunci când oamenii au un *ideal* în legătură cu cine trebuie să fie şi cum trebuie să se comporte. (Prin ideal înţelegem caracteristicile şi comportamentul exemplar, asociate cu o anumită categorie socială.) Acest ideal poate fi reprezentat de o persoană reală sau imaginară. Religiile oferă exemple grăitoare şi pline de forţă. Fondatorul unei religii şi profeţii sau sfinţii cei mai importanţi ai acesteia sunt adesea exemplari. Pentru creştini, viaţa lui Iisus Cristos, descrisă de Evanghelii, oferă un ideal al modului în care aceştia ar trebui să se comporte. În cazul musulmanilor, Mohamed şi *Sunnah*[1] îndeplinesc acest rol. De asemenea, categoriile, normele şi idealurile pot fi observate în felul în care oamenii vorbesc despre vieţile lor. Numeroşi oameni pot descrie cu uşurinţă cum cred că trebuie să se comporte ei înşişi şi ceilalţi. Transgresiunile ajung să devină subiect de bârfă. Observatorul din afară – antropologul aflat în vizită, de exemplu – nu trebuie decât să asculte poveştile şi să afle clevetirile pentru a deduce care sunt normele.

O mică felie din viaţa de zi cu zi în America, în relatarea lui Erving Goffman, ne oferă un exemplu elementar ce ilustrează modul de funcţionare al identităţii şi normelor5. Goffman a descris nişte copii aflaţi la un carusel. Copiii sunt extrem de conştienţi de vârsta lor. Îşi spun vârsta cu precizie, plini de mândrie, precizând nu doar anii, ci adesea şi lunile, iar câteodată chiar şi zilele. Înţeleg bine normele legate de comportamentul specific vârstei: ştiu că puştii mai mari trebuie să se comporte diferit de cei mici. Astfel, copiii aflaţi la carusel constituie un experiment natural, care ilustrează rolul normelor.

1 Termen care denumeşte practicile profetului Mohamed (n. t.).

Putem observa în ce fel reacţionează copiii de diferite vârste în contact cu caruselul. Cei cu vârste de până la trei ani stau în poala părinţilor. Cei de patru-cinci ani se dau singuri. Mândri de realizarea lor, zâmbesc şi le fac cu mâna părinţilor, care stau pe margine. Copiii mai mari încearcă să-şi ascundă entuziasmul – călăresc un animal caraghios, o broască sau un tigru, de pildă, sau se ridică în picioare, în timp ce caruselul se află în mişcare. Se vede pe chipul lor că le place caruselul, dar sunt, totodată, stânjeniţi. Se poartă la fel ca băiatul de treisprezece ani pe care l-am văzut noi înşine vara trecută. Mai întâi s-a agitat pe un căluţ; apoi, a trecut la un struţ; după care a schimbat din nou animalele. A coborât înainte să se încheie plimbarea.

De ce se comportă astfel copiii mai mari? Nu pentru că le displace caruselul, cel puţin nu din perspectiva obişnuită a economiştilor asupra gusturilor. Dimpotrivă, copiii mai mari – ca şi cei mai mici – par a fi fascinaţi de mişcarea de rotaţie şi de muzică. Copiii mai mari sunt ambivalenţi deoarece le place caruselul, însă ştiu, totodată, că sunt prea mari pentru a se mai da pe el.

Această carte se centrează pe interdependenţa dintre gusturi şi norme. Carselul ilustrează o idee generală. Când oamenii fac ceea ce cred că se cuvine să facă, sunt fericiţi, la fel ca micuţii de patru-cinci ani. Însă cei care nu respectă normele pe care ei (şi ceilalţi) le-au stabilit, aşa cum se întâmplă în cazul copiilor mai mari, sunt nefericiţi. Ulterior, îşi vor modifica deciziile pentru a se ridica la înălţimea standardelor pe care le-au adoptat.

### Să punem lucrurile cap la cap

Această carte încorporează *identitatea, normele şi categoriile sociale* în economie. De asemenea, folosim cuvântul *identitate* ca prescurtare, înţelegând toţi aceşti trei termeni simultan. Noţiunea de identitate a fost

utilizată în numeroase moduri în cercetarea academică şi în limbajul comun. Mulţi economişti vor spune că este un concept ambiguu. Îi vom da o definiţie precisă, în contextul analizei noastre. Identitatea oamenilor defineşte ceea ce sunt – categoria socială căreia îi aparţin. Identităţile influenţează deciziile, deoarece diverse norme de comportament sunt asociate cu categorii sociale diferite. Caruselul lui Goffman este un exemplu elementar. Mai întâi, avem categoriile sociale: diferitele vârste ale copiilor. În al doilea rând, există anumite norme, despre cum trebuie să se comporte membrii respectivelor categorii sociale. În al treilea rând, normele influenţează comportamentul. Puştiul de treisprezece ani nu se mai poate bucura de carusel, astfel că părăseşte scena.

**Economia identităţii în raport cu cererea şi oferta**

Discuţia noastră despre identitate şi utilitate poate merge de la carusel până la genocid. Într-adevăr, una dintre ideile majore ale cărţii noastre este aceea că noţiunile de identitate şi normă şi dependenţa acestora de categoriile sociale au o mare supleţe. Identitatea poate descrie interacţiunile unei clipe, ale unei zile, a câţiva ani, ale unei vieţi întregi sau ale câtorva generaţii. De exemplu, e posibil ca pe parcursul unei zile o femeie să se considere mamă acasă şi profesionistă la muncă. Prin urmare, categoria socială se referă la modul în care ea se percepe la un moment dat. Iar de-a lungul vieţii, oamenii îşi pot schimba radical modul de înţelegere a propriei existenţe.

Astfel, identitatea are aceeaşi elasticitate ca binecunoscuta noţiune de cerere şi ofertă. Pe de o parte, ideea de cerere şi ofertă se poate referi la cererea, respectiv oferta, unei anumite acţiuni sau obligaţiuni, într-un interval de doar câteva secunde. Dar se poate referi totodată la cererea şi oferta agregate a unei economii, pe

parcursul unor perioade lungi. În fiecare dintre cele două cazuri ne referim la cerere şi ofertă într-un context relevant.

Folosim conceptul de identitate în mod similar. În contextul relevant, analiza cererii şi a ofertei ne conduce mai întâi spre identificarea indivizilor, în calitate de cumpărători sau vânzători. În al doilea rând, specificăm tehnologia predominantă şi structura pieţei. Şi, în al treilea rând, căutăm câştigurile sau pierderile anumitor acţiuni la nivel individual, cum ar fi alegerea preţurilor sau a achiziţiilor. În mod analog în cazul identităţii, asociem mai întâi indivizii cu anumite categorii sociale. În al doilea rând, specificăm normele predominante pentru categoriile respective. Iar în al treilea rând, postulăm câştigurile şi pierderile individuale ca urmare a luării unor decizii diverse, ţinând cont de identităţile date şi normele corespunzătoare acestora. Aceste câştiguri şi pierderi, combinate cu preocupările standard ale analizei economice, vor determina apoi acţiunile oamenilor.

**Structura cărţii**

În partea 1 a cărţii construim structura de bază a economiei identităţii. În cadrul acesteia, vom explica modul în care identitatea şi normele sunt introduse formal în analiza economică, discutând unde se încadrează aceste concepte în economia de astăzi.

Partea a 2-a şi a 3-a aplică structura de bază la patru dintre segmentele fundamentale ale economiei. Vom studia organizaţiile, educaţia, genul pe piaţa muncii şi în plan domestic, rasa şi sărăcia. În fiecare dintre cazuri, abordarea noastră conduce la concluzii noi şi diferite. De exemplu, oferă o nouă perspectivă asupra organizaţiilor. Cu aproximativ patruzeci de ani în urmă, economiştii au început să construiască o teorie a stimulentelor profesionale, subliniind rolul salariilor şi al bonusurilor.

Conform acestei teorii, o companie bună se asigură că stimulentele sunt adecvate. Însă o perspectivă mult mai subtilă trage o concluzie aproape contrară. Dacă angajaţilor nu le pasă decât de salarii şi bonusuri, vor păcăli sistemul. Vor face ceea ce este necesar pentru a câştiga bonusul, însă nu neapărat ceea ce este bine pentru clienţi sau pentru firmă. Dacă stimulentele monetare în sine nu funcţionează, atunci de ce anume este nevoie? Economia identităţii sugerează că o firmă operează bine atunci când angajaţii se identifică cu aceasta şi când normele lor susţin scopurile companiei. De vreme ce firmele şi celelalte organizaţii sunt coloana vertebrală a întregii economii, această nouă descriere transformă modul în care înţelegem resorturile care fac economiile să funcţioneze sau să dea greş.

Dacă examinăm şcolile, vom ajunge şi de data aceasta la o nouă înţelegere a educaţiei. Tot în urmă cu patruzeci de ani, economiştii au dezvoltat o teorie a educaţiei, evidenţiind costurile şi beneficiile monetare ale acesteia. Au discutat pe larg costurile şi beneficiile, inclusiv posibilităţi precum informarea incorectă în legătură cu beneficiile educaţiei, efectul grupurilor din aceeaşi categorie asupra învăţării şi nerăbdarea elevilor. Economia identităţii reconstruieşte „carnaţia” acestui „schelet” învechit. Aproape toate costurile implicite frecventării şcolii şi ale efortului de a promova sunt rezultatul normelor. Măsura în care studenţii beneficiază de educaţie – ceea ce se numeşte „nevoia de educaţie” – este, în mare parte, determinată de percepţia lor asupra propriei persoane şi de motivaţia de a frecventa şcoala sau nu. Şcolile de calitate – care au un procentaj scăzut al abandonului şcolar şi rezultate şcolare bune – transformă identităţile şi normele studenţilor. Prin urmare, cele două întrebări fundamentale ale economiei educaţiei sunt: cine şi de ce se înscrie la şcoală şi ce elemente contribuie la succesul sau eşecul şcolilor?

Partea finală a cărţii priveşte spre viitor. Vom discuta modul în care economia identităţii utilizează noile indicii şi motivele pentru care economiştii, la fel ca oamenii de ştiinţă, ar trebui să fie receptivi la datele rezultate în urma observaţiei directe. Vom vorbi, de asemenea, despre modul în care identitatea lărgeşte sfera cercetării economice. De exemplu, identitatea măreşte anvergura setului de alegeri pe care ar trebui să le studieze economiştii. Adesea, oamenii îşi pot alege într-o anumită măsură identitatea. Părinţii aleg şcolile la care vor merge copiii lor. Femeile pot alege să urmeze o carieră sau să rămână casnice. Imigranţii pot alege să fie asimilaţi sau nu. Bărbaţii şi femeile aleg celibatul sau căsătoria. În acest sens, motivele sau gusturile oamenilor sunt create parţial de ei înşişi. Prin urmare, e posibil ca alegerea identităţii să constituie cea mai importantă decizie „economică” pe care o ia vreodată cineva. În al doilea rând, identitatea ne sugerează un nou motiv pentru care se pot schimba preferinţele. Există posibilitatea ca o terţă parte să fie motivată să schimbe percepţia pe care oamenii o au asupra propriei persoane şi normele acestora. Cei din domeniul publicităţii, politicienii şi angajatorii manipulează cu toţii categoriile sociale şi normele. În cele din urmă, identitatea ne oferă o nouă perspectivă asupra inegalităţii. Normele pot impune un comportament care are drept consecinţe performanţa slabă şi şomajul. Graniţele impuse de rasă, etnie şi clasă limitează, de asemenea, potenţială identitate a oamenilor. De vreme ce identitatea este fundamentală pentru comportament, e posibil ca limitele de acest tip să fie cel mai important determinant al poziţiei economice şi al bunăstării.

## 3. Identitatea şi normele în raport cu utilitatea

Ajungem acum la partea fundamentală a cărţii. În acest capitol vom ilustra în detaliu modul în care introducem identitatea în analiza economică. Toate studiile

economice încep cu descrierea motivaţiilor oamenilor. În acest capitol vom construi o nouă funcţie de utilitate, mai cuprinzătoare, care include identitatea, normele şi categoriile.

### Procedura de bază

Funcţia noastră de utilitate este simplă şi parcimonioasă. Cu ajutorul a doar trei ingrediente – categorii, norme şi idealuri şi utilitatea identităţii –, vom surprinde modul în care variază motivaţiile în funcţie de contextul social. Procedura cuprinde două părţi. În partea 1 vom enumera componentele standard ale utilităţii: gusturile unei persoane cu privire la bunuri, servicii sau alte rezultate economice. În partea a 2-a vom specifica elementele identităţii pentru contextele sociale relevante:

- *Categoriile sociale* şi atribuirea unei categorii fiecărui individ, adică atribuirea unei *identităţi*;
- *Normele* şi *idealurile* fiecărei categorii;
- *Utilitatea identităţii*, care constituie un beneficiu atunci când acţiunile se conformează normelor şi idealurilor şi o pierdere în caz contrar.

Ultimul ingredient conţine posibilele *externalităţi*. Economiştii spun că are loc o externalitate atunci când acţiunile unei persoane dăunează sau aduc beneficii altei persoane. Un exemplu clasic de externalitate negativă este poluarea aerului produsă de o fabrică. În cazul identităţii, utilitatea oamenilor poate creşte sau scădea, nu doar ca urmare a propriilor lor alegeri, ci şi drept consecinţă a alegerilor celorlalţi. La fel cum oamenii suferă din cauza poluării aerului, e posibil să înregistreze o pierdere şi dacă ceilalţi încalcă normele. Şi, la fel cum oamenii protestează împotriva poluării, partea păgubită se poate opune sau poate pedepsi încălcarea normelor. Vom discuta astfel de

pierderi suferite de utilitatea identităţii şi reacţiile aferente acesteia în câteva dintre studiile din cartea de faţă.

Prin intermediul acestei proceduri, cum determinăm noi, în calitate de analişti, categoriile sociale şi normele relevante? Ne bazăm pe observaţie, după cum vom vedea în toate exemplele din această carte.

Această procedură ne oferă o funcţie de utilitate superioară, ce facilitează noi schimburi compensatorii. E posibil ca o acţiune să ducă la creşterea consumului, diminuând funcţia de utilitate. La fel ca în cazul tuturor analizelor economice, presupunem că o persoană „maximizează utilitatea", echilibrând schimburile compensatorii. Şi, la fel ca în cazul tuturor analizelor economice, nu trebuie să se înţeleagă că noţiunea de „maximizare a utilităţii" presupune alegeri conştiente din partea individului: este o metaforă, iar economiştii oferă interpretări multiple ale semnificaţiei acesteia. (Vom discuta acest aspect şi alte semnificaţii subînţelese ale vocabularului economiştilor în post-scriptumul de la finalul acestui capitol, intitulat „Piatra din Rosetta".)

### Alegeri pe termen scurt şi de durată

În cel mai simplu caz, presupunem că o persoană alege anumite acţiuni pentru a-şi maximiza utilitatea, în funcţie de identitatea sa, de normele şi de categoriile sociale corespunzătoare. Persoana respectivă echilibrează utilitatea standard, discutată în partea 1, cu utilitatea identităţii, din partea a 2-a. Analiza este similară studierii cererii şi a ofertei pe termen scurt, caz în care consumatorii şi firmele iau anumite decizii, ţinând cont de o tehnologie fixă şi de o structură dată a pieţei.

Într-o anumită măsură, indivizii îşi pot alege nu doar acţiunile, ci şi identitatea. Categoriile sociale sunt mai mult sau mai puţin fixe, însă adesea oamenii au o anumită

libertate în alegerea identităţii. După cum observam mai devreme, de exemplu, imigranţii pot hotărî dacă se vor lăsa asimilaţi sau nu. Studierea acestor decizii necesită o analiză de durată, în mod similar, şi de data aceasta, a cererii şi ofertei, în cazul cărora, pe termen lung, firmele şi consumatorii pot ieşi sau intra pe o piaţă. Şi în acest caz, alegerea identităţii nu este neapărat una conştientă.

De asemenea, oamenii îşi pot schimba normele şi idealurile pe termen lung, ba chiar şi natura categoriilor sociale cărora le aparţin. Aceste schimbări pot fi influenţate de către terţe părţi interesate, cum ar fi firmele şi politicienii. Şi de data aceasta, procesul este similar cererii şi ofertei, în cazul cărora tehnologia evoluează ca urmare a forţelor existente atât în interiorul, cât şi în exteriorul pieţei.

Exemplu: Fumatul

Tendinţele înregistrate de fumat în Statele Unite ne oferă un exemplu simplu. Fumatul este o problemă economică şi socială semnificativă. Centrele de Control şi Prevenire a Bolilor afirmă că, în Statele Unite, fumatul este principala cauză – a bolilor care pot fi prevenite – ce provoacă decesul 1. Se estimează că pierderile la nivelul productivităţii se ridică la 82 de miliarde de dolari pe an2. Economiştii studiază de multă vreme fumatul, după cum ilustrează programul dedicat utilizării substanţelor care provoacă dependenţă, derulat de Biroul Naţional de Cercetare Economică (BNCE), care se ocupă, de asemenea, de cercetarea consumului de alcool şi de droguri ilegale.

Studiul economic tipic se concentrează asupra cererii de ţigarete. Cererea este rezultatul unei funcţii de utilitate, concretizată prin plăcerea de a fuma: există oameni cărora pur şi simplu le place acest lucru. Analizele mai elaborate examinează natura adictivă a nicotinei şi

plăcerea de a fuma alături de prieteni. Printre întrebările centrale se numără cele legate de felul în care impozitele influenţează consumul de ţigări, în special în rândul adolescenţilor.

Pentru a construi o teorie a fumatului bazată pe economia identităţii, vom începe în acelaşi fel. Vom specifica mai întâi utilitatea standard a tutunului şi a nicotinei. Apoi, vom preciza componentele identităţii, bazându-ne pe observaţii.

Normele privitoare la fumat s-au schimbat radical de-a lungul secolului XX, în special în cazul femeilor. La începutul secolului trecut, fumatul nu era un obicei cuviincios în rândul femeilor. Şi în anii 1960, fumatul a continuat să fie considerat mai acceptabil în cazul bărbaţilor decât în cel al femeilor3. Diferenţa de atitudine a luat sfârşit odată cu Mişcarea de Emancipare a Femeilor, care a avut loc în anii 1970. Dincolo de scopurile cercetării academice, gândiţi-vă la campania publicitară a companiei Virginia Slims şi la sloganul acesteia: „Ai făcut mari progrese, fetiţo” 4. Emanciparea femeilor, aşa cum este descrisă în reclame, a eliberat femeile, înlăturând povara spălatului de mână, a rochiilor şleampete şi interdicţia de a fuma5. Urmând procedura noastră, vom stabili că bărbaţii şi femeile reprezintă categoriile sociale; normele pentru ei, respectiv pentru ele, în concordanţă cu epoca, iar pierderile în raport cu utilitatea vor rezulta ca urmare a devierii de la norme.

În mod cât se poate de evident, funcţia de utilitate estimează că diferenţele dintre bărbaţi şi femei în raport cu fumatul vor fi iniţial mari, însă vor deveni convergente după anii 1970. În anii 1920, diferenţa dintre fumătorii bărbaţi şi femei era de aproape 60%6. În anii 1950, fumatul era încă un lucru neobişnuit pentru femei, în comparaţie cu bărbaţii7. Odată cu anii 1990, breşa dintre cele două sexe a fost eliminată8. Această convergenţă nu poate fi explicată de teoria economică standard, ceea ce ne

îndeamnă să căutăm schimbări survenite în cazul diferenţelor dintre bărbaţi şi femei (cum ar fi diminuarea diferenţei dintre câştigurile bărbaţilor şi cele ale femeilor). Însă astfel de explicaţii sunt inadecvate, de vreme ce femeile cu venituri mari nu fumau în perioada iniţială.

Fumatul furnizează un exemplu clar al rolului normelor sociale. Schimbarea normelor privind genul a fost singurul şi cel mai important factor care a condus la creşterea numărului de fumătoare în rândurile femeilor din Statele Unite. Teoria economică actuală sugerează că mărirea impozitelor constituie o modalidate de descurajare a fumatului. Însă impozitele ridicate sunt dificil de impus şi de aplicat. Economia identităţii lărgeşte sfera cercetării, căutând atât cauzele, cât şi soluţiile problemei.

## POST-SCRIPTUM LA CAPITOLUL TREI

### Piatra din Rosetta[2]

DEOARECE SCOPUL acestei cărţi este introducerea unui nou concept în economie, trebuie să utilizăm limbajul economic, care cuprinde numeroase convenţii şi metafore subînţelese. Limbajul economic este extrem de bogat, însă nu trebuie înţeles strict ad literam. Acest post-scriptum explică felul în care vom utiliza diverşi termeni, ce pot dobândi semnificaţii şi conotaţii diferite în economie, faţă de modul de exprimare şi utilizarea caracteristice celorlalte ştiinţe sociale. (Oferim aceste explicaţii

2 Stelă egipteană datând din 195 î.Hr., din timpul regelui Ptolemeu V, conţinând inscripţii în trei limbi, care a constituit elementul-cheie în descifrarea hieroglifelor. Termenul „Piatra din Rosetta” [în engleză Rosetta Stone] a ajuns să fie folosit şi în alte contexte, denumind elementul fundamental al unui nou domeniu de cunoaştere (n. t.).

cititorilor interesaţi; dacă doriţi, puteţi trece la următorul capitol.)

**Alegerea individuală şi maximizarea funcţiei de utilitate**

În cadrul analizei noastre – ca, de altfel, în aproape întreaga economie contemporană –, deciziile oamenilor sunt descrise ca forme de maximizare a funcţiilor individuale de utilitate. E posibil ca această descriere să pară a sugera că alegerile sunt conştiente. Alegerea conştientă este doar una dintre posibilităţi, economiştii având o perspectivă mai amplă asupra acestui subiect. Maximizarea utilităţii poate totodată descrie alegerile pe care oamenii le fac în mod inconştient. Amartya Sen observă că fizicienii utilizează aceeaşi tehnică atunci când afirmă că lumina „urmează principiul celui mai scurt timp”. Desigur, lumina nu face o alegere conştientă. Însă, din perspectiva fiinţelor umane care o observă, se comportă ca şi când ar face-o1. Milton Friedman, care, printre economişti, se afla la capătul opus al spectrului politic şi ideologic în comparaţie cu Sen, susţinea şi el că maximizarea utilităţii nu face nicio presupunere în legătură cu nivelul conştiinţei individuale2.

**Rolul socializării**

Prin urmare, agnosticismul de acest tip în ceea ce priveşte conştiinţa individuală, în raport cu maximizarea utilităţii şi cu accepţiunea pe care o conferim noi identităţii, reduce într-o anumită măsură breşa existentă între analiza economică şi celelalte ştiinţe sociale. În numeroase domenii ale ştiinţelor sociale, cercetătorii consideră că, în mare măsură, comportamentul indivizilor este mai curând condiţionat de socializare decât de un resort conştient. În mare parte, oamenii se comportă într-

un anumit fel din obişnuinţă, în mod firesc şi fără să-şi pună întrebări. Sunt produsul mediului social din care fac parte şi nu sunt conştienţi că ar fi putut să se comporte altfel. De exemplu, în cazul caruselului, copiilor în vârstă de patru ani, care flutură din mâini, nu le trece prin cap că ar fi putut să se poarte la fel ca puştiul ursuz de treisprezece ani. Cel care se gândeşte la existenţa acestei posibilităţi este cercetătorul din domeniul ştiinţelor sociale. Pe de altă parte, un model economic standard nu ia în considerare socializarea, decât dacă toată lumea socializează în acelaşi fel. Toate diferenţele dintre oameni sunt percepute ca distincţii personale particulare.

Modelul nostru centrat pe identitate permite existenţa ambelor posibilităţi. Oamenii au gusturi individuale în raport cu funcţia de utilitate, însă normele îşi aduc propria lor contribuţie. Indivizii dobândesc o parte dintre aceste gusturi şi învaţă unele norme ca membri ai comunităţii din care fac parte. Normele acestea pot fi internalizate prin intermediul unor mecanisme de aprobare şi dezaprobare a comunităţii. Taclalele, poveştile, cenzura publică şi privată sunt moduri obişnuite prin care se comunică şi se consolidează normele.

Prin urmare, în cadrul structurii noastre de bază, deciziile indivizilor sunt determinate nu doar de gusturi particulare, ci şi de norme sociale internalizate. În consecinţă, procedura expusă în acest capitol, având ca obiect determinarea funcţiei de utilitate, permite sinteza.

### Relaţia dintre bunăstare şi utilitate

Economiştii raportează în mod frecvent maximizarea utilităţii la maximizarea bunăstării. Însă în cadrul acestei cărţi nu vom aborda niciodată funcţia de utilitate în acest mod. Pentru noi, în acest context, funcţia de utilitate reprezintă pur şi simplu o modalitate de descriere a motivaţiei.

**Structura şi „alegerea identităţii”.**

În cadrul analizei noastre, afirmăm uneori că oamenii îşi aleg identitatea. Încă o dată, această exprimare ar putea sugera că este vorba despre o alegere conştientă, însă noi nu pornim de la o astfel de ipoteză. Oamenii încearcă pur şi simplu să se integreze; poate că se simt mai mult sau mai puţin confortabil în diferite situaţii. Unii dintre ei, cum ar fi jurnalista Jill Nelson, din a cărei autobiografie vom cita mai jos, sunt capabili să articuleze schimburile compensatorii pe care le fac, însă nu toţi oamenii au capacitatea de a-şi descrie motivaţiile, fiind posibil ca nici măcar să nu fie conştienţi de ele.

Mai mult, în numeroase cazuri, alegerile pe care oamenii le pot face în raport cu identitatea sunt limitate. În orice analiză economică, o alegere este întotdeauna însoţită de descrierea limitărilor inerente alegerii respective. În acest caz, structurile sociale pot îngrădi alegerea. De pildă, într-o societate în care categoriile sociale sunt definite de rasă, mediu familial şi etnie, este aproape imposibil ca un individ să adopte o nouă identitate. Structura noastră de bază ia în considerare astfel de situaţii.

**Modelele şi definirea identităţii**

Din ce în ce mai frecvent, de-a lungul ultimului secol, economiştii au construit „modele” pentru a descrie fenomenele economice şi sociale. Modelele utile, cum ar fi desenele revelatoare, se concentrează asupra caracteristicilor interesante ale unei situaţii. Procedura noastră descrie o nouă „parte componentă”, care poate fi introdusă în construcţia acestor modele. Punctul central al discuţiei – ce înţelegem prin identitate – este bine definit în contextul tuturor modelelor noastre, în cadrul cărora

utilizăm conceptul. Nu există niciun motiv pentru a contesta definiţia pe care o conferim identităţii.

Prin urmare, această metodologie evită dezbaterile semantice, de tipul: „Ce înţelegem prin identitate?”. Dacă cineva ar dori să alcătuiască un alt model şi să definească identitatea diferit, ne vom arăta la fel de disponibili să-i susţinem definiţia. Adevărata dezbatere este amânată pentru o etapă ulterioară, neputând fi rezolvată decât empiric: ajunge acest model, care conţine identitatea ca element component inedit, la noi şi revelatoare concluzii?

### Definirea lui *Ar trebui*

Spunem adesea că oamenii au anumite noţiuni – sau norme – în legătură cu modul în care *ar trebui* să se comporte ei şi ceilalţi. *Ar trebui* poate implica principii etice sau morale. Cu toate acestea, noi vom conferi o semnificaţie mai cuprinzătoare lui ar trebui. Felul în care oamenii *ar trebui* să se comporte se poate referi la un cod social, care poate fi în mare măsură internalizat, ba chiar şi în mare parte inconştient. De exemplu, purtăm o anumită ţinută pentru a susţine o prelegere oficială; *nu ar trebui* să ne prezentăm la un astfel de eveniment în pantaloni scurţi şi sandale. Nu există niciun motiv moral pentru adoptarea unei ţinute elegante, însă pantalonii scurţi şi sandalele ar fi inadecvate, doar dacă nu cumva ne aflăm, să zicem, într-un campus din sudul Californiei.

Lumea este înţesată de astfel de coduri sociale, care au un efect şi o influenţă extrem de puternice. Şi, în mare parte, respectarea unor astfel de norme este inconştientă. În acest sens, felul în care folosim cuvântul *norme* corespunde utilizării adoptate în bună măsură în afara economiei.

### Identitatea individualistă *versus* identitatea interactivă

Spunem că individul îşi maximizează funcţia de utilitate, care specifică normele sociale şi preferinţele sau gusturile acelui individ. La prima vedere, această definiţie descrie ceea ce ar putea fi numită o perspectivă individualistă asupra identităţii. Individul – în absenţa celorlalţi – se bucură de un beneficiu în raport cu „utilitatea identităţii" sale, atunci când aderă la normele categoriei din care face parte. Însă, şi de data aceasta, avem o perspectivă mai amplă asupra acestui aspect. Acest câştig de care beneficiază utilitatea identităţii poate reprezenta plăcerea pe care oamenii o trăiesc atunci când fac ceva care îi ajută să se integreze într-vin grup. Poate totodată reprezenta beneficiile pe care le aduce diferenţierea unui grup de altul. În acest caz, utilitatea derivă din procesele de grup.

Această perspectivă mai amplă asupra utilităţii identităţii corespunde accepţiunii interacţioniste a identităţii, susţinute de sociologi şi antropologi, în cadrul căreia identităţile şi normele rezultă din interacţiunile sociale şi relaţiile de putere. Oamenii care aparţin unor grupuri sau clase diferite adoptă însemne comune pentru a se diferenţia de cei din alte grupuri sau clase3. Mai mult, analiza noastră poate surprinde dinamica dintre indivizi şi grupuri, arătând modul în care o anumită activitate poate deveni norma definitorie a unui grup. Studiul nostru referitor la rasă şi sărăcie conduce la un rezultat de acest tip.

## 4. Unde ne încadrăm în economia de astăzi

ECONOMIA IDENTITĂŢII REPREZINTĂ avangarda. Urmăm traiectoria ultimilor cincizeci de ani, aducând economia mai aproape de realitate. Schimbăm economia, observând îndeaproape viaţa economică şi socială şi transformând teoria existentă.

Să ne gândim la patru dintre transformările anterioare. Cu cincizeci de ani în urmă, teoria economică lua în considerare în mare măsură doar două structuri de piaţă: competiţia perfectă şi monopolul. Însă numeroase industrii – printre care industria construcţiei de maşini, cea aeronautică şi cea petrolieră – nu se încadrează în niciuna dintre cele două. Pentru a studia astfel de segmente majore ale economiei, economiştii au adaptat teoria jocurilor. Ceea ce presupunea determinarea actorilor, a cunoştinţelor acestora, coordonarea deciziilor pe care le luau şi alegerile strategice făcute – toate aceste informaţii fiind obţinute în urma observării contextului specific. Astăzi, economia este saturată de studii teoretice care au ca obiect jocurile, cuprinzând o arie largă de subiecte, de la căsătorie la politica monetară.

Totodată, în urmă cu cincizeci de ani, studiile economice porneau de la premisa că toţi participanţii de pe o piaţă deţineau aceleaşi informaţii ca şi ceilalţi. Nu existau secrete nici faţă de cumpărător, nici faţă de vânzător. Însă astăzi, studiind pieţele de produse, pieţele de asigurări şi contractele de muncă, înţelegem că informaţiile sunt asimetrice. Determinăm cine ştie, ce ştie şi în ce moment.

În ultima perioadă, teoriile economiei comportamentale sunt tot mai consecvente cu descoperirile psihologiei. Astăzi, economiştii vorbesc în mod frecvent despre deviaţii de la raţiunea perfectă, cum ar fi prejudecata clipei prezente, formarea obiceiurilor şi aversiunea faţă de pierdere.

În cele din urmă, odată cu Gary Becker, economiştii au început să studieze şi problemele sociale. Discriminarea, familiile disfuncţionale şi infracţionalitatea au impus o nouă abordare. Cea a lui Becker, ca de altfel şi a noastră, îşi propunea să lărgească funcţia de utilitate.

Prin urmare, cartea de faţă urmează o lungă tradiţie progresistă în economie. La fel ca în cazul fiecăreia dintre

cele patru transformări, ne propunem să apropiem teoria de observaţie. Lucrarea noastră evidenţiază individul în contextul social.

## Experimentele şi economia identităţii

La fel ca în cazul economiei comportamentale, teoria noastră se bazează pe un corpus amplu de cercetări experimentale. Experimentele din domeniul psihologiei sociale – şi astăzi din ce în ce mai mult din economie – arată că modul în care se comportă indivizii depinde de felul în care aceştia se definesc pe sine.

În 1954, într-un experiment fundamental, psihologul Muzafer Sherif şi colegii săi au dus două grupuri de băieţi în vârstă de unsprezece ani, din oraşul Oklahoma, la Robbers Cave State Park1. Grupurile au fost îmbarcate în autobuze diferite şi izolate în părţi distincte ale parcului, timp de o săptămână. Băieţii din cadrul fiecărui grup au devenit apropiaţi, făcând faţă traiului aspru, departe de casă. Puştii şi-au format identităţi distincte: unul dintre grupuri a omorât un şarpe cu clopoţei, după care s-a autointitulat cu mândrie Rattlers. Celălalt grup şi-a luat denumirea de Eagles[3]. La finalul săptămânii, cele două grupuri şi-au dat seama că nu erau singuri în parc; însă nu se întâlniseră până în acel moment. Apoi au fost aduşi laolaltă pentru a se întrece în cadrul unor jocuri. Astfel a izbucnit un război, ai cărui soldaţi nu aveau mai mult de unsprezece ani. În punctul culminant al „conflagraţiei”, cele două grupuri au atacat colibele celorlalţi, incendiindu-şi reciproc steagurile. În cea de-a doua fază a experimentului, cercetătorii au studiat şi au aplicat anumite proceduri care, în cele din urmă, i-au determinat pe băieţi să se împrietenească. După care, s-au întors fericiţi acasă.

Acest experiment ilustrează cu claritate elementele

3 Rattlers — provine de la rattle snake — şarpe cu clopoţei, iar Eagles de la eagle — vultur (n. t)

procedurii noastre: categoriile sociale (grupurile autoidentificate drept Eagles şi Rattlers); normele (ambele grupuri au considerat că lupta era adecvată situaţiei); şi utilitatea identităţii (experienţele prin care au trecut le-au indus băieţilor un sentiment de mândrie).

În vreme ce experimentul de la Robbers Cave[4] a indus acest comportament, aducându-i pe băieţi într-o pădure în care colcăiau şerpii, experimentele ulterioare, organizate de către psihologul Henri Tajfel şi colegii săi, au căutat să furnizeze condiţii minime capabile să creeze o identificare de grup similară. Aceste experimente s-au desfăşurat în laboratorul unei universităţi. De data aceasta, subiecţii erau băieţi în vârstă de paisprezece şi cincisprezece ani, din Bristol, Anglia. Li s-a spus că au fost împărţiţi în două grupuri, în funcţie de preferinţele lor pentru picturile lui Paul Klee şi Vasili Kandiński. De fapt, sarcinile pe care le aveau de îndeplinit au fost întâmplătoare. Atunci când li s-a cerut să aleagă dintr-o listă, subiecţii erau mai curând înclinaţi să aleagă perechea de puncte care maximiza diferenţa relativă dintre cele două puncte decât perechea care conferea grupului lor cel mai mare număr posibil de puncte2.

De atunci, psihologii care se ocupă de dimensiunea socială aplică această „paradigmă a grupului minimal” în aproape toate domeniile posibile. De exemplu, Alexander Haslam a demonstrat relevanţa acesteia în raport cu leadershipul, managementul conflictului şi productivitatea de grup în cadrul organizaţiilor3.

Într-un studiu recent, economiştii Yan Chen şi Sherry Li adoptă această paradigmă, demonstrând că diviziunea în grupuri contează chiar şi atunci când există mize monetare4. Subiecţii au fost împărţiţi în două grupuri (într-unul dintre cazuri în funcţie de preferinţele lor pentru picturile lui Klee sau Kandiński; în celălalt caz, în mod arbitrar), dându-li-se de data aceasta jetoane, în schimbul

4 Peştera Tâlharilor (n. t.).

cărora puteau primi bani adevăraţi. Atunci când li se cerea să joace jocuri strategice pe perechi, subiecţii puteau, de asemenea, cu un anumit preţ, să-l „pedepsească” sau să-l „răsplătească” pe celălalt jucător. Pe durata jocului, subiecţii au dovedit că există preferinţe în interiorul grupului: acordau sume mai mari membrilor aceluiaşi grup, răsplătindu-i mai mult şi pedepsindu-i mai serios pe membrii grupului adversar5.

Alte experimente economice au îmbogăţit şi mai mult această paradigmă, creând relaţii specifice între grupurile din laborator. Kendra McLeish şi Robert Oxoby de la Universitatea din Calgary au utilizat un concept extrem de inteligent pentru a-i face pe subiecţi să creadă că membrii celuilalt grup nu erau la fel de deştepţi ca ei. Ulterior, în cadrul jocului, cercetătorii au remarcat existenţa unei puternice prejudecăţi la nivelul grupului6. În cadrul altor experimente, subiecţii au fost împărţiţi în grupuri şi li s-a indus ideea de diferenţă de „statut”, acordându-li-se membrilor unuia dintre grupuri abţibilduri cu o stea de aur sau oferindu-li-se o masă copioasă. Aceste manipulări au condus, de asemenea, la apariţia unor prejudecăţi pe durata jocurilor ulterioare7.

Un alt tip de experiment din domeniul psihologiei sociale demonstrează totodată că felul de a fi al fiecăruia este influenţat în mod semnificativ de categoriile sociale. Oamenii se comportă diferit atunci când li se aminteşte, chiar subtil, de identitatea lor rasială, etnică şi de gen. Metoda este numită efectul de antecedenţă inerţială sau „priming”. Claude Steele şi Joshua Aronson au desfăşurat un experiment clasic având ca subiecţi studenţi de la Stanford8. Le-au adresat studenţilor de rasă neagră şi albă întrebări dificile, provenind din testul verbal Graduate Record Examination (GRE). Unora dintre subiecţi li s-a spus dinainte că textul le va diagnostica abilităţile; un grup de control nu a primit acest mesaj. Studenţii afro-americani care au primit mesajul anterior au avut o

performanţă semnificativ mai slabă decât aceea a albilor şi a afro-americanilor din grupul de control. Steele şi Aronson susţin că studenţii au fost influenţaţi de stereotipurile privitoare la performanţa determinată de rasă şi că rezultatele lor slabe au fost cauzate de ceea ce ei au denumit „ameninţarea stereotipului”.

Aceste rezultate sunt cu adevărat remarcabile, ţinând cont mai ales de subiecţii aleşi şi de context. Pentru a fi admişi la Stanford, subiecţii trebuiau să obţină rezultate bune la Testul de Aptitudini Scolastice, acesta fiind genul de test aplicat de Steele şi Aronson. Ca studenţi la Stanford, dacă nu cumva şi înainte, probabil că trăiseră într-un mediu rasial mixt. Nici mesajul de *priming*, nici experimentul nu par a constitui o mare ameninţare. La urma urmelor, testul nu avea repercusiuni. Cu toate acestea, ameninţarea stereotipului este o descoperire viabilă care a fost identificată până la ora actuală în cadrul a numeroase grupuri de subiecţi şi stereotipuri – printre care femeile şi matematica sau vârstnicii şi memoria9.

Suntem extrem de uimiţi de experimentele recente ale economistelor Karla Hoff şi Privanka Pandey, care investighează ameninţarea stereotipului şi noţiunea de castă din India. Subiecţilor li s-a cerut să rezolve probleme de tip labirint, plătindu-li-se o sumă semnificativă de bani pentru fiecare soluţie găsită. În India, numele de familie dezvăluie casta. Atunci când casta a fost supusă efectului de antecedenţă inerţială, strigându-se lista în ordine alfabetică, subiecţii din castele inferioare au rezolvat cu 23% mai puţine labirinturi10. A fost suficient să îşi audă numele de familie citite cu voce tare în public pentru ca performanţa lor să scadă, în ciuda stimulentelor monetare semnificative de a obţine succesul 11.

Experimentele economice care vizează identitatea, precum cele derulate de Chen şi Li, respectiv de Hoff şi Pandey, diferă de experimentele tradiţionale din psihologia socială prin faptul că implică mize monetare reale. De

asemenea, se disting de experimentele economice tradiţionale prin faptul că subiecţii sunt plasaţi în situaţii sociale diferite. Un experiment economic obişnuit testează o teorie economică, cum ar fi efectul unui stimulent monetar. Pentru a realiza acest lucru, cel care conduce experimentul trebuie să îndepărteze contextul social. Subiecţii sunt anonimi: nu-i văd şi nici nu îi cunosc pe cei cu care interacţionează. Prin contrast, experimentele legate de identitate controlează stimulentele economice şi variază contextul social. Pentru a studia diviziunile sociale existente în realitate, creatorii experimentelor supun subiecţii unor efecte de antecedenţă inerţială sau identifică cine interacţionează cu cine. De asemenea, creează diviziuni sociale în laborator – după cum a fost cazul experimentelor grupurilor minimale.

Un număr din ce în ce mai mare de experimente economice care utilizează jocuri clasice – precum „jocul încrederii”, „jocul dictator” şi „jocul bunurilor publice” – au identificat, de asemenea, efectele diviziunilor sociale din realitate. De exemplu, jocul încrederii ne duce cu gândul la împrumuturile bancare. Subiecţii sunt aşezaţi doi câte doi. „Expeditorul” alege câţi bani să-i dea „destinatarului”. Apoi, autorul experimentului triplează suma. În cele ce urmează, „destinatarul” hotărăşte cât să-i înapoieze „expeditorului”. În cadrul unui experiment desfăşurat la Harvard, subiecţii au înapoiat o sumă semnificativ mai mică atunci când partenerul lor era de o altă rasă sau naţionalitate12. În Israel, subiecţii lui Chaïm Fershtman şi ai lui Un Gneezy au înapoiat mai puţini bani evreilor din est decât evreilor aşkenazi13. Lorenz Goette, David Huffman şi Stephan Meier au utilizat şi ei jocul „dilema prizonierului cu plutoanele armatei elveţiene”. Contra unui preţ, subiecţii îi puteau pedepsi pe cei care nu cooperau. Subiecţii îi pedepseau pe membrii propriului pluton mai mult14. De asemenea, experimentele au dezvăluit că există efecte legate de gen: în jocurile legate

de bunuri publice şi în medii competitive, subiecţii bărbaţi şi femei se comportă diferit atunci când sunt plasaţi în grupuri exclusiv feminine, exclusiv masculine sau mixte15.

Toate aceste experimente oferă argumente empirice pentru economia identităţii. Toate includ categorii sociale, indivizii care alcătuiesc aceste categorii, normele ce dictează comportamentul membrilor grupului şi modul în care aceştia trebuie să interacţioneze unii cu alţii. Prin urmare, contextele experimentale diferite – care induc utilităţi distincte ale identităţii – produc rezultate diferite.

## Economia identităţii, Gary Becker şi gusturile

De câţiva ani buni, economiştii au amplificat anvergura economiei standard, obligând-o să ia în considerare tot felul de motivaţii diverse, observabile în viaţa reală. Abordarea modernă asupra lărgirii sferei economiei a început în 1957, odată cu revoluţionara carte a lui Gary Becker, *The Economics of Discrimination*16. După cum mărturiseşte autorul în introducerea celei de-a doua ediţii, editura University of Chicago Press a respins iniţial publicarea cărţii în cadrul colecţiei sale de Studii de Cercetare Economică, pe motiv că discriminarea nu făcea parte din domeniul economic17. În vreme ce sociologii şi antropologii studiau cauzele sociale şi consecinţele discriminării albilor împotriva negrilor, Becker studia implicaţiile acesteia asupra pieţei. Pentru a face acest lucru, a construit a o nouă funcţie de utilitate, ce includea „gustul pentru discriminare”: „Dacă un individ are «gustul discriminării»”, scria Becker, „trebuie să se comporte ca şi când ar fi dispus să plătească ceva în mod direct sau sub forma unui venit redus, pentru a fi asociat cu anumite persoane, nu cu altele” 18. Ulterior, Becker a continuat să studieze efectele preferinţelor de acest gen asupra pieţelor muncii 19. Printre concluziile sale teoretice cele mai cunoscute se numără aceea că o piaţă competitivă va

elimina efectele discriminării, deoarece firmele care recurg la discriminare, îngăduind astfel de gusturi, vor fi înlocuite de firme care pur şi simplu îi vor angaja pe muncitorii cei mai eficienţi.

Becker a continuat cu teorii legate de fertilitate, crimă şi pedeapsă, căsătorie, altruism şi dependenţă, printre altele20. În fiecare dintre aceste cazuri a schimbat funcţia de utilitate, arătând în ce fel putea fi aplicată economia pentru a studia forţele care configurează comportamentul. De pildă, costurile şi beneficiile creşterii copiilor vor afecta ratele fertilităţii, iar taxele aferente căsătoriei vor afecta rata mariajelor.

Direcţia de cercetare lansată de Becker a fost urmată de numeroşi economişti, Becker însuşi continuând să selecteze motivaţii non-economice, pe care le include în funcţiile de utilitate. Însă, în genere, nu se presupune că aceste gusturi variază în funcţie de contextul social. Se consideră că gusturile de bază sunt universale, variaţiunile de orice fel fiind atribuite diferenţelor particulare şi experienţelor personale. Chiar şi atunci când gusturile derivă din mediul cultural al cuiva (cum ar fi preferinţa pentru carnea de porc), acestea sunt în ultimă instanţă considerate a fi gusturi obişnuite, ca, de pildă, predilecţia pentru portocale, şi nu pentru banane21. Apoi, cercetarea se concentrează asupra modului în care preţurile şi venitul, nu gusturile, influenţează comportamentul22. Desigur, această abordare corespunde elementelor economice tradiţionale, care se centrează pe stimulentele monetare, diferind de noile experimente, ce ilustrează importanţa contextului social.

Observaţiile fundamentale ale lui Becker – de exemplu, că oamenii îşi doresc să aibă copii sau că oamenilor le place să fumeze mai mult în prezenţa prietenilor – sunt poate mai evidente decât cele pe care se bazează această carte. Însă, pentru a sesiza normele, nu trebuie decât să ştii cum şi unde să priveşti. Antropologii,

psihologii şi sociologii se concentrează în special asupra relaţiei dintre normele oamenilor şi perspectiva acestora asupra sinelui şi a contextului social, în mare măsură deoarece aceşti cercetători sunt sensibilizaţi de orientarea lor teoretică. Erving Goffman (şi al său celebru carusel) şi-a intitulat una dintre cele mai cunoscute cărţi *The Presentation of Self in Everyday Life*23. Astfel de prezentări ale sinelui sunt genul de indicii de zi cu zi, pe care le luăm şi noi în considerare.

**Normele în economie**

În economia identităţii, pornim de la ipoteza că, de cele mai multe ori, oamenii urmează normele deoarece acesta este lucrul pe care vor să-l facă. Internalizează normele şi le adoptă. Această concepţie nu corespunde perspectivei obişnuite a economiştilor. Până la ora actuală, economiştii consideră în mare măsură că normele sunt susţinute de forţe externe: oamenii respectă o normă deoarece, dacă nu ar face-o, ar putea fi pedepsiţi într-un fel sau altul.

Să ne gândim la codurile de onoare, cum ar fi Codul de Onoare al Cadeţilor Academiei Militare Americane de la West Point: acesta stipulează că „un cadet nu va minţi, nu va înşela, nu va fura şi nu-i va tolera pe cei care fac aceste lucruri” 24. Nu numai că înşelăciunea constituie o încălcare a codului de onoare – neraportarea încălcărilor codului reprezintă ea însăşi o infracţiune. Prin inducţie, a nu raporta că nu s-au raportat încălcări constituie de asemenea violări ale codului. Şi toate încălcările codului, fie prin delegare sau omisiune, vor fi pedepsite. Dacă acest raţionament funcţionează, nu va recurge nimeni la înşelăciuni, iar codul de onoare va fi respectat, chiar dacă nimeni nu crede în el25. Prin urmare, codul de onoare este o normă, conform definiţiei economice uzuale.

Într-adevăr, codul de onoare de la West Point

funcţionează extrem de bine de cele mai multe ori, cadeţii temându-se de pedepsele aspre (de obicei, exmatriculări) care se aplică în cazul încălcării regulilor. Însă, totodată, codul ar fi anulat dacă nu ar exista studenţi care să creadă în el. De ce? Deoarece lungul şir de raportări şi nemărturisiri ale încălcărilor nu poate fi susţinut. Studenţii ar reuşi să găsească o scuză credibilă pentru faptul că nu au raportat o infracţiune comisă de altcineva. Iar pedepsirea neraportării faptului că raportarea a fost evitată etc. ar fi din ce în ce mai greu de justificat. În cele din urmă, dacă nimeni nu ar crede în codul de onoare, acesta s-ar nărui.

Perspectiva economică standard asupra sistemului onoarei este doar unul dintre exemplele normelor care rezultă din interacţiunile existente şi ameninţările pedepselor viitoare. În astfel de „jocuri repetitive”, încălcările actuale ale actorilor pot conduce la pierderi în viitor26. De exemplu, Michihiro Kandori are o teorie cu privire la normele din cadrul unei comunităţi: dacă o persoană înşală, înşelăciunea devine contagioasă. Această epidemie provoacă, în cele din urmă, colapsul sistemului, iar pierderile inerente pe care le suferă membrii comunităţii contrabalansează, în ultimă instanţă, câştigul iniţial adus de înşelăciune27. În „jocurile de coordonare”, actorii sunt interesaţi să facă o alegere care îi va ajuta să se coordoneze bine cu cei pe care îi vor întâlni în viitor (cum ar fi învăţarea unei limbi străine sau alegerea unui software). Prin urmare, acţiunea aleasă de majoritatea oamenilor determină norma. Peyton Young ilustrează felul în care normele îşi fac simţită prezenţa atunci când actorii întâlnesc atât oameni din propriile lor comunităţi, cât şi străini28.

Chiar şi în absenţa unor astfel de interacţiuni aflate în desfăşurare, respectarea unei norme este totodată percepută drept o modalitate de a le dovedi celorlalţi ceva important în legătură cu propria persoană. De pildă, în

teoria conformismului a lui Douglas Bernheim, respectarea unei norme este considerată a fi un tip de semnal29. David Austen-Smith şi Roland Fryer utilizează un model de semnalare pentru a încerca să înţeleagă de ce studenţii de culoare par a se supune normei de a nu persevera la şcoală30. Aceştia susţin că elevii vor să le semnaleze colegilor că sunt genul de persoane care vor rămâne în cartier şi pe care se poate conta.

Includem dorinţa de a respecta normele în funcţia de utilitate deoarece un număr semnificativ de indicii sugerează că cei care respectă normele o fac întrucât cred în acestea31. Studenţii de la West Point cred cu adevărat în codul de onoare al academiei lor. Teama de pedeapsă, dorinţa de a se coordona cu ceilalţi şi de a părea o persoană de încredere constituie toate motive întemeiate şi importante pentru respectarea normelor, încă chiar şi în cadrul comunităţilor restrânse şi unite este nevoie de o doză cât de mică de credinţă în norme, luate ca atare, pentru a împiedica destrămarea acestora. Aşadar, e posibil ca normele să reprezinte ceea ce Jon Elster, care a studiat ştiinţe politice, a numit „placa turnantă a societăţii” 32. Regăsim aceeaşi temă şi în opera impresionantă a lui Elinor Ostrom, care se întinde de-a lungul a câtorva decenii, studiind canalele de irigaţii, pădurile şi pescăriile. Poporul nu s-a confruntat cu tragedii deoarece normele au menţinut coeziunea sistemelor comunitare33.

**De unde provin normele?**

Un număr din ce în ce mai mare de cercetători explorează la ora actuală originile şi economia normelor şi a identităţii. Cum se schimbă şi evoluează normele sociale? În ce fel sunt internalizate? Conform teoriei lui Robert Oxoby, oamenii au nevoie de norme pentru a se adapta psihologic la medii neprielnice34.

Roland Bénabou şi Jean Tirole fac observaţii

pătrunzătoare cu privire la aspectele cognitive ale normelor: e posibil ca oamenii să investească în anumite percepţii despre sine, dorind să conserve aceste imagini pentru ei înşişi şi pentru ceilalţi35. Studiile lui Ulrich Horst, Alan Kirman şi Miriam Teschl sugerează că normele pot evolua cu scopul de a menţine sentimentul de apartenenţă la un grup36. Recent, Robert Akerlof a introdus o abordare nouă şi diferită. El susţine că oamenii doresc confirmarea opiniilor lor. Atunci când interacţionează actori cu astfel de funcţii de utilitate interacţionează, se configurează grupuri, norme şi identităţi37.

**Rezumat**

În această primă parte a cărţii am prezentat procedura prin care introducem identitatea în analiza economică, discutând în ce fel includerea identităţii constituie atât o continuare a economiei trecutului, cât şi o desprindere de aceasta. În cele ce urmează vom studia patru segmente în cadrul cărora economia identităţii duce la concluzii.

Partea a doua
Munca şi şcoala

## 5. Identitatea şi economia organizaţiilor

ZIUA DE ÎNTÂMPINARE ESTE PRIMA ZI la Academia Militară a Statelor Unite din West Point. Noii cădeţi îşi scot hainele, rămânând în lenjerie. Sunt tunşi. Primesc uniforme. Apoi, trebuie să se adreseze unui cadet mai în vârstă, folosind salutul adecvat şi următoarea afirmaţie: „Domnule, Noul Cadet X raportează cadetului cu Cordon Roşu pentru prima dată, conform ordinului”. Noii cădeţi trebuie să se ridice în picioare şi să salute, repetând

ori de câte ori este nevoie, până în momentul în care reproduc totul corect, fiind mustraţi chiar şi pentru cea mai mică greşeală.

Oare ce încearcă Armata să realizeze? Poate că proaspeţii cădeţi deprind abilităţi de care vor avea nevoie în noile lor posturi. Însă de ce sunt tunşi? De ce poartă cordon roşu? De ce au uniformă? Care e rostul ritualului? David Lipsky, care a urmărit o companie de cădeţi în cei patru ani pe care aceştia i-au petrecut la West Point, spune: „În Ziua de întâmpinare vechiul eu este abandonat în etape” 1. Aceasta reprezintă începutul reinventării personale care urmează. Misiunea Academiei West Point este să producă lideri „dedicaţi valorilor sintetizate prin Datorie, Onoare, Ţară”, „pregătindu-i pentru o carieră de excelenţă profesională şi serviciu în slujba Naţiunii” 2. Cadeţii vor învăţa să mărşăluiască în cadenţă, să se supună ordinelor şi să conducă în lupte. Vor ajunge să se definească drept ofiţeri ai Armatei Statelor Unite.

Imaginea actuală pe care ne-o oferă economiştii asupra organizaţiilor şi stimulentelor profesionale nu include situaţii de tipul Zilei de întâmpinare. Teoriile economice actuale nu surprind ideea de datorie şi onoare. Nu pot explica în ce fel se raportează recruţii sau muncitorii la modul în care ar trebui să se comporte. Şi nici nu există loc pentru o organizaţie care ar dori să schimbe aceste perspective. În acest capitol, vom introduce aceste motivaţii care lipsesc din economia organizaţiilor şi a muncii.

O mare parte din economia actuală se ocupă de problema fundamentală cu care se confruntă deţinătorii de afaceri: în ce fel pot oferi muncitorilor stimulente adecvate. Poate fi dificil de urmărit performanţa individuală a unui muncitor. Într-o fabrică, e greu de observat cât de bine strânge un muncitor şuruburile sau cât de atent împachetează o cutie. În vânzările din retail, e

dificil de evaluat cât efort face un vânzător atunci când încearcă să vândă un produs unui client. În ce fel ar trebui proprietarul fabricii sau al magazinului să-l recompenseze pe muncitor? Ce salariu ar trebui să-i dea şi conform căror criterii? Teoria economică sugerează că, deşi patronul afacerii nu poate urmări în detaliu acţiunile muncitorilor, de obicei poate face anumite observaţii care s-ar putea dovedi folositoare. În cazul fabricii, se pot testa produsele în mod aleatoriu, înregistrându-se rata deficienţelor acestora. În cazul vânzărilor din retail, se pot examina bonurile fiscale la sfârşitul fiecărei zile. Muncitorul poate fi plătit mai bine, dacă rata deficienţelor este scăzută; la fel şi vânzătorul, în cazul în care vânzările sunt ridicate. Prin urmare, teoria ne oferă o soluţie corectă a acestei probleme. Muncitorilor ar trebui să li se acorde stimulente financiare, în funcţie de rata eficienţei, fiind totodată suficient plătiţi pentru a-şi asuma riscul.

Deşi teoria economică sugerează aceste răspunsuri clare, ne permite totodată să înţelegem motivele pentru care stimulentele monetare de acest fel nu funcţionează bine în realitate3. În primul rând, randamentul este adesea produs mai curând de echipe de muncitori decât de indivizi. Drept urmare, informaţiile care constituie baza potenţială a recompensării – cum ar fi rata deficienţelor produsului sau chitanţele vânzătorilor de la sfârşitul zilei – nu pot fi raportate decât vag la efortul individual al unui anumit muncitor. În ultimă instanţă, succesul se datorează mai multor oameni, iar în absenţa urmăririi directe a efortului, este imposibil ca fiecărui muncitor să i se acorde ceea ce i se cuvine4.

În al doilea rând, numeroase locuri de muncă implică sarcini multiple. Dacă recompensarea unui muncitor se bazează doar pe o parte dintre sarcinile pe care le îndeplineşte, eforturile acestuia se vor concentra asupra atribuţiilor respective. De exemplu, un CEO al cărui salariu depinde de preţul acţiunilor va încerca să mărească preţul

acestora, ignorând consecinţele pe termen lung.

În al treilea rând, uneori recompensele se bazează pe performanţa relativă, cum ar fi atunci când muncitorii intră în competiţie pentru obţinerea unei promovări. „Campionatele” de acest gen reduc necesitatea ca managementul să fie informat deoarece muncitorii sunt remuneraţi doar în funcţie de performanţa relativă. Însă competiţiile mai creează o problemă: muncitorii se simt impulsionaţi în a se sabota unii pe alţii5. Cercetările empirice confirmă problemele ridicate de producţia în echipă, de multitasking şi competiţii: oamenii răspund prea bine la stimulentele monetare. Brian Jacob şi Steven Levitt au arătat cât de profundă este această problemă6. Atunci când directorii şi profesorii sunt evaluaţi în funcţie de rezultatele obţinute de elevi la teste, se consideră în general că „prestaţia profesorilor este reflectată de punctajul obţinut la test”. Jacob şi Levitt au constatat că anumiţi profesori din Chicago au găsit o modalitate uşoară de a mări punctajul: pur şi simplu, au schimbat paginile care conţineau răspunsurile elevilor. Robert Gibbons de la MIT a ajuns la concluzia că „firmele primesc exact atât cât plătesc”. Însă, deoarece plata nu poate fi ţintită cu acurateţe, adesea firmele nu primesc ceea ce doresc7. Toate aceste cercetări arată că, pentru ca o organizaţie să funcţioneze bine, nu trebuie să se bazeze exclusiv pe stimulente monetare.

Noi susţinem că identitatea este un element central al succesului organizaţiilor. Muncitorii trebuie să primească o slujbă cu care să se poată identifica, iar firmele ar trebui să cultive ataşamentul de această natură8. Nu suntem singurii de această părere. Timothy Besley şi Maitreesh Ghatak, de la Şcoala de Economie din Londra, şi Canice Prendergast, de la Universitatea din Chicago, susţin şi ei că producţia este consolidată atunci când o organizaţie angajează muncitori care îi împărtăşesc misiunea9. Astfel de organizaţii funcţionează bine

deoarece un angajat care se identifică cu firma nu are nevoie de stimulente monetare semnificative pentru a-şi face treaba aşa cum trebuie10.

## Un model identitar al stimulentelor profesionale

În această secţiune vom urma procedura schiţată în capitolul 3 cu scopul de a încorpora identitatea în economia organizaţiilor şi a stimulentelor profesionale11. Vom începe cu partea 1, specificând în ce constă economia standard a organizaţiilor. Vom utiliza ceea ce am numit „modelul de bază", care surprinde această economie în cea mai elementară formă. Un model simplificat de acest gen le este prezentat şi studenţilor la economie în anul întâi. Acesta pune în lumină problema discutată mai sus – determinarea stimulentelor adecvate atunci când efortul individual al unui muncitor este greu de evaluat. Vom trece apoi la partea a 2-a, adăugând componentele identităţii: (1) categoriile sociale, (2) normele şi idealurile şi (3) pierderile şi beneficiile în raport cu utilitatea identităţii. Aceşti factori schimbă considerabil modul în care firma îşi va plăti muncitorii şi felul în care îi va trata.

*Procedura: Partea 1*. În modelul de bază există un proprietar sau director de firmă, denumit *principal*, şi un muncitor, denumit *agent*. Agentul alege să exercite un efort mare sau redus. Efortul mare creşte probabilitatea ca profitul firmei să fie unul ridicat. Directorul nu poate urmări efortul agentului, dar poate observa dacă profiturile sunt mari sau mici. Directorul poate influenţa efortul muncitorului, plătindu-l mai mult dacă profitul este ridicat decât dacă ar fi scăzut. Problema economică standard este stabilirea plăţii: adică a salariului pe care directorul i-l va plăti agentului atunci când profitul este ridicat şi cel pe care i-l va plăti când profitul este scăzut.

*Procedura: Partea a 2-a*. În ce fel vor schimba argumentele legate de identitate schema stimulentelor?

Pornind de la studierea a numeroase locuri de muncă, vom adăuga cele trei componente ale identităţii stabilite de noi.

*Categoriile sociale*. Clasificăm muncitorii în două categorii. Pe cei care se identifică cu firma (sau organizaţia) lor îi vom numi *insideri*. Pe cei cărora le lipseşte această identificare – cei care nu se identifică cu firma – îi vom numi *outsideri*. Prin urmare, *insiderii* şi *outsiderii* reprezintă categoriile sociale ale modelului nostru.

*Normele şi idealurile*. Presupunem că *insiderul* consideră că ar trebui să muncească în folosul firmei. Idealul său este să facă un efort semnificativ. Prin contrast, *outsiderul* crede că efortul său ar trebui să fie minim – se gândeşte doar la propria persoană, nu la organizaţia pentru care lucrează.

*Beneficiile şi pierderile utilităţii identităţii*. În termeni cât se poate de simpli, considerăm că *insiderul* suferă o pierdere în raport cu utilitatea identităţii atunci când efortul său este mai curând redus decât semnificativ. Pe de altă parte, *outsiderul* pierde în ceea ce priveşte utilitatea identităţii atunci când efortul său este făcut în serviciul unei organizaţii, din care nu simte că aparţine.

În ce fel schimbă aceste ingrediente ale identităţii natura contractului care determină muncitorul să depună un efort mare? Dacă muncitorul este un *insider*, utilitatea identităţii va reduce bonusul de care este nevoie pentru a induce un efort ridicat. Ceea ce înseamnă că diferenţa dintre salariul rezultat în urma unui profit ridicat şi salariul rezultat ca urmare a unui profit scăzut este mai mică12. Explicaţia este una simplă: *insiderul* îşi maximizează utilitatea identităţii prin depunerea unui efort ridicat. Nu are nevoie de o diferenţă suplimentară semnificativă sub forma unei remuneraţii monetare pentru a fi determinat să muncească asiduu13. Prin contrast, *outsiderul* pierde în raport cu utilitatea identităţii, dacă munceşte cu asiduitate. Este nevoie de o creştere salarială

pentru a-l determina să muncească mai mult, astfel încât să compenseze pierderea suferită la nivelul utilităţii identităţii.

Ar fi dispusă o firmă să investească într-un muncitor pentru a-l transforma din *outsider* în *insider*? Răspunsul este da. *Insiderul* este dispuns să muncească mai mult pentru un salariu mai mic. Atunci când diferenţa salarială este suficient de mare, firma e îndreptăţită să investească în schimbarea identităţii muncitorilor.

Dar schimbarea identităţii unui muncitor poate fi costisitoare, implicând cheltuieli determinate de training, bonusuri oferite la angajare şi beneficii. Modelul ne indică momentul în care există şanse ca profiturile generale ale unei firme să crească datorită investiţiilor făcute în identitatea muncitorului. Profiturile cresc, iar firma va da curs acestei investiţii dacă: (1) inculcarea identităţii este ieftină, (2) există o incertitudine economică semnificativă, (3) efortul muncitorilor este dificil de urmărit, (4) profiturile sau producţia depind de un efort special la ore de vârf, (5) muncitorilor le displace în mod special riscul şi (6) efortul ridicat este vital pentru randamentul organizaţiei.

### Modelul şi diferenţele militare-civile

Să examinăm care sunt implicaţiile modelului în raport cu diferenţele dintre viaţa militară şi civilă. Este relativ ieftin să se imprime o anumită identitate soldaţilor şi ofiţerilor armatei americane deoarece, ca voluntari, aceştia tind să empatizeze implicit cu obiectivele acesteia. În plus, personalul militar este cu precădere predispus la îndoctrinare din cauza relativei izolări de viaţa civilă. De asemenea, demisia este adesea foarte costisitoare (de pildă, Lipsky relatează că, pentru mulţi cadeţi, West Point este singurul colegiu pe care şi-l pot permite). Deseori, în mediul militar există o relaţie nesemnificativă între

randament şi efortul individual – în special în luptă14. Prin urmare, modelul prezice că militarii se vor baza mai curând pe identitate decât pe compensaţiile monetare15.

În mediul militar, această predicţie este consecventă cu slaba dependenţă a remuneraţiei de performanţă. Din punct de vedere istoric, în armata şi marina americană promovările erau fie ascendente, fie eliminatorii, iar gradele şi remuneraţia se bazau aproape exclusiv pe raporturi de superioritate16. Chiar şi în zilele noastre, diferenţele salariale dintre ofiţerii superiori şi cei inferiori sunt mult mai mici decât diferenţele salariale corespunzătoare din lumea corporatistă17. Iar în armată, atunci când se observă un efort individual remarcabil, se acordă medalii, nu prime18.

**Motivaţia modelului**

Modelul nostru se bazează pe descoperirile relatate de numeroase studii din afara domeniului economic, legate de locurile de muncă din viaţa militară şi civilă. În esenţă, aceste studii demonstrează corespondenţa dintre modelul *insider-outsider* şi motivaţia atât a personalului militar, cât şi a muncitorilor civili.

**Armata**

Numeroase surse, printre care se numără ghiduri ale ofiţerilor, autobiografii, studii sociologice şi istorie militară, indică o corespondenţă strânsă cu modelul nostru. În cadrul modelului există o diviziune între *outsideri* şi *insideri*. *Insiderii* au un anumit *ideal* cu privire la modul în care ar trebui să se comporte sau nu, iar dacă nu reuşesc să se ridice la înălţimea acestui ideal, vor suferi pierderi ale utilităţii. Am lăsat la o parte reacţiile faţă de comportamentul celorlalţi, însă ar putea fi şi acestea incluse cu uşurinţă. Modelul reflectă adevărata viaţa

militară, în cadrul căreia membrii accentuează distincţia dintre militari (*insideri*) şi civili (*outsideri*). Academiile militare şi programele de instrucţie inculcă această distincţie în mod premeditat. De asemenea, transmit codul militar de conduită, care prescrie normele comportamentale ale *insiderului*. Acesta trebuie să urmeze ordinele. Idealul Forţelor Aeriene este „Serviciul înaintea Eului”. Într-o organizaţie militară funcţională, membrii acesteia, în calitate de *insideri*, adoptă idealurile date. Armata se bazează mai curând pe aceste idealuri decât pe stimulentele financiare 19.

Toate descrierile pe care le-am citit despre viaţa militară subliniază distincţia dintre soldat şi civil. De exemplu, Omar Bradley, secundul lui Dwight D. Eisenhower, a scris o relatare autobiografică a invaziei Aliaţilor asupra Europei. Titlul, *A Soldier's Story*, dezvăluie atât identitatea, cât şi idealurile lui Bradley. Autorul a rezervat termenul de *soldat* celor care meritau cele mai înalte onoruri, printre care generalii George Patton, Harold Alexander şi Courtney Hodges. Şi aceştia erau *soldaţi*. Charles Moskos, John Williams şi David Segal, sociologi de marcă ai domeniului militar, descriu natura soldatului ideal după cum urmează: acesta ar trebui să fie „orientat spre război în misiune, masculin ca ţinută şi etos şi radical diferit ca structură şi cultură de societatea civilă” 20.

Comportamentul ideal este descris şi de documentele oficiale şi semioficiale, provenind din toate sectoarele serviciilor militare americane. De exemplu, *Ghidul Forţelor Aeriene* spune că serviciul militar este o profesiune care conferă „sentimentul de identitate corporatistă”. Ofiţerul trebuie să se supună regulilor organizaţiei şi să urmeze ordinele date pe scară ierarhică. Mai mult, acesta nu trebuie să se comporte ca un *outsider*, urmând pur şi simplu ordinele respective în mod pasiv. În schimb, ar trebui să fie un *insider* care are „credinţă în sistem”. A

„pierde credinţa în sistem înseamnă să-ţi plasezi sinele înaintea serviciului” 21.

Organizaţiile militare promovează activ identitatea militară de acest fel. Idealurile şi normele comportamentale sunt articulate clar şi transmise în cadrul instrucţiei de bază şi în academiile militare. În termenii modelului nostru, armata face investiţii pentru a-i transforma pe *outsideri* în *insideri*. Riturile de iniţiere, tunsoarea scurtă, instrucţia, uniformele şi jurămintele de credinţă se numără printre mijloacele evidente de creare a unei identităţi comune22. Rutina academiilor militare exemplifică, de asemenea, câteva dintre instrumentele utilizate pentru inculcarea identităţii militare. Exerciţiile dure din cadrul instrucţiei şi corvezile, de tipul ritualurilor din Ziua de întâmpinare de la West Point, sunt doar una dintre modalităţile prin care Armata îşi pune amprenta asupra cadeţilor23. Desigur, instrucţia aspră serveşte totodată dobândirii rapide a unor cunoştinţe şi abilităţi specifice. Însă teoria disonanţei cognitive din psihologie sugerează motivele pentru care instrucţia dură şi îndeplinirea corvezilor pot fi totodată eficiente în schimbarea percepţiei cadeţilor asupra sinelui. Aceştia trebuie să-şi explice de ce (aparent de bunăvoie) acceptă un astfel de tratament. Formulând un răspuns, ei adoptă o nouă imagine asupra propriei persoane.

Accentul pus în armată pe ideea de „serviciu înaintea eului” şi devalorizarea recompenselor pecuniare sugerează – la fel ca în modelul nostru – că identitatea militară poate ţine locul stimulentelor financiare. Astfel, de exemplu, generalul Ronald Fogleman din Forţele Aeriene reflectă: „Aşadar, care este răsplata faptului că punem serviciul înaintea eului? Nu este vorba doar despre solda pe care o primim sau despre beneficiile care ne motivează. În treizeci şi doi de ani de serviciu, am întâlnit mulţi bărbaţi şi femei care întruchipează acest concept al serviciului înaintea eului. Aceştia rămân în Forţele Aeriene datorită

unor motive intangibile – satisfacţia trăită ca urmare a faptului că realizează ceva semnificativ în viaţă; mândria de a face parte dintr-o organizaţie unică, care îşi desfăşoară activitatea în conformitate cu nişte standarde înalte; şi sentimentul de împlinire dobândit de pe urma faptului că ne apărăm naţiunea şi modul ei democratic de viaţă" 24. Şi etnografiile înregistrează expresii ale idealului în serviciu. De exemplu, sociologul Jeffrey McNally descrie un absolvent al Academiei West Point, pe care îl numeşte Matt, care se gândea să obţină un loc de muncă în cadrul societăţii civile, după încheierea celor cinci ani de serviciu militar obligatoriu după absolvire. Însă Matt a respins viaţa civilă, spunând despre companiile care îl intervievaseră: „Niciuna dintre ele nu a vorbit cu adevărat despre ceea ce era important pentru mine, mai exact despre serviciu. Nimeni nu vorbea despre altceva în afară de bani" 25.

Totodată, membrii personalului militar sunt transformaţi din *outsideri* în *insideri* drept urmare a operaţiunilor obişnuite. Soldaţii trăiesc şi muncesc izolaţi de civili. De asemenea, interacţionează în mod intens şi îndelungat unii cu alţii, în special în cadrul unităţilor combatante. Observăm că însăşi natura organizaţiei – şi felul în care aceasta divide personalul în grupuri profesionale – poate afecta identitatea şi, drept urmare, preferinţele şi stimulentele. (Vom descrie mai târziu grupurile de lucru din companiile civile.) În timpul celui de-al Doilea Război Mondial, armata Statelor Unite a fost studiată de o echipă de sociologi, fapt în urma căruia a rezultat un studiu de mare amploare, intitulat *The American Soldier*. Autorii furnizează următoarea descriere a membrului ideal al unei unităţi combatante: pe scurt acesta trebuie să fie „bărbat". Ceea ce înseamnă: „curaj, rezistenţă şi tărie… evitarea trădării oricărei slăbiciuni în general, reticenţă faţă de chestiunile emoţionale sau idealiste şi competenţă sexuală" 26. Deşi autorii au

observat că recruţii se purtau iniţial în acest mod pentru a evita ridicolul, în cele din urmă ajungeau să internalizeze idealul: „Teama de a nu fi considerat bărbat de către camarazi este un factor de control la fel de puternic ca frica de temniţă. [Acest] proces... este internalizat şi automatizat sub formă de «conştiinţă»” 27.

În final, descrierile disciplinei din armată permit o altă analiză a identităţii şi normelor în modelele economice. Sociologul Kai Erikson subliniază că procedurile disciplinare dezvăluie limitele şi normele unei comunităţi. Acţiunile disciplinare nu-i pedepsesc doar pe răufăcători; sunt totodată reprezentaţii similare pieselor de teatru medievale cu tematică morală, care definesc binele şi răul28. În limbajul nostru, acestea definesc normele şi idealurile. *Ghidul Forţelor Aeriene* este explicit în legătură cu rolul disciplinei: „Constrângerile [disciplinei] trebuie resimţite nu atât de teama pedepsei, cât ca obligaţie morală a individului de a acorda importanţă intereselor comune ale grupului. Disciplina stabileşte o stare de spirit care conduce spre acţiuni adecvate şi cooperare în toate împrejurările, indiferent de obstacole” 29.

Observăm aici un contrast izbitor faţă de caracterizarea disciplinei şi a pedepsei în economia standard. Disciplina şi pedeapsa au pur şi simplu un anumit preţ, care trebuie plătit atunci când se încalcă regulile. Prin urmare, o persoană încalcă regulile dacă e capabilă să plătească preţul implicit acestui act. Cu ocazia aniversării a şaptezeci de ani, Gary Becker a explicat motivaţia originală a scrierii lucrării *Crime and Punishement*, formulând ideea în cel mai clar mod posibil30. Becker a povestit că într-o zi întârzia la examenul oral ale unui student. Nu existau locuri libere de parcare, aşa că a parcat într-un loc nepermis. Ulterior, a decis că nu avea de ce să se simtă vinovat de vreme ce era dispus să plătească amenda ca preţ pentru faptul că

reuşise să ajungă la timp. Drept urmare, vinovăţia şi ruşinea sunt absente din teoria economică a deviaţiei31. Mai mult, nu există nicio teorie economică conform căreia rolul disciplinei este acela de a inculca ruşinea. În ciuda tuturor pedepselor şi recompenselor, agentul maximizează aceeaşi funcţie a utilităţii. Prin opoziţie, disciplina din cadrul Forţelor Aeriene îşi propune să schimbe „starea de spirit" a aviatorilor; adică să le modifice preferinţele.

Desigur, pedepsele severe joacă şi ele un rol direct în modul de funcţionare al unei armate de succes. Lucrarea lui Lipsky, *Absolutely American*, subliniază internalizarea valorilor Academiei West Point de către cădeţi, însă în subtext se acordă o importanţă semnificativă pedepselor aspre aplicate celor care nu se ridică la înălţimea standardelor32. Considerăm că pedepsele de acest fel sunt modalităţi de control al rebelilor care nu aderă la idealul militar. Extrapolând, o raportare reală la modelul nostru i-ar include pe muncitorii care sunt cu greu integraţi în programul identitar al firmei. Concedierea sau o altă pedeapsă ar menţine controlul asupra acestora.

### Locul de muncă din societatea civilă

Modelul nostru se aplică atât locului de muncă din domeniul civil, cât şi celui militar. Una dintre temele centrale ale studiilor de management este dihotomia dintre motivaţiile „intrinseci" şi „extrinseci". Această distincţie reprezintă totodată un factor major în cadrul modelului nostru identitar, corespunzând diferitelor motivaţii ale *insiderilor* şi *outsiderilor*. Dihotomia este de asemenea evidentă chiar şi în studiul comportamentului organizaţional. Studiile care se ocupă de istoria acestei discipline contrastează invariabil opera lui Frederic Taylor, iniţiată la începutul secolului XX, cu mişcarea relaţiilor umane, al cărei punct de pornire e reprezentat de studiul lucrărilor lui Hawthorne despre Western Electric, din anii

1930. Conform lui Taylor, conducerea trebuie să definească sarcinile, să determine cea mai bună modalitate de îndeplinire a acestora şi să remunereze performanţa33. Având în vedere termenii modelului, taylorismul se comportă ca şi când cooperarea ar fi automată; nu contează dacă muncitorii sunt *insideri* sau *outsideri*. Însă, începând cu anii 1930, teoria managementului a subliniat dificultăţile monitorizării sarcinilor muncitorilor şi, prin urmare, importanţa motivaţiilor individuale sau a celor centrate pe grup. Conform termenilor modelului, managementul de calitate îşi propune ca muncitorii să fie mai curând *insideri* motivaţi decât *outsideri* alienaţi.

Studiile actuale accentuează rolul managementului în schimbarea obiectivelor angajaţilor. Urmând termenii modelului, conducerea eficientă încurajează muncitorii să devină mai curând *insideri*, identificându-se cu obiectivele firmei, decât *outsideri*. Alinierea obiectivelor muncitorilor şi ale conducerii reprezintă scopul strategiei denumite „managementul prin obiective”, care le conferă angajaţilor un rol în stabilirea propriilor obiective. Această strategie funcţionează în mare măsură prin intermediul schimbării automotivaţiei. Unul dintre managerii unei firme de contabilitate, menţionat într-un studiu al lui Mark Covaleski şi al coautorilor săi, rezuma lucrurile astfel: „După o vreme, [încercarea de a depăşi obiectivele stabilite] nu mai are nimic de-a face cu bonusurile… ce contează este să entuziasmezi oamenii” 34. Managementul calităţii totale (MCT) îşi propune în mod similar să încurajeze muncitorii să fie mândri de munca lor, identificându-se astfel cu organizaţia şi misiunea acesteia. Consultanţii din domeniul managementului, Thomas Peters şi Robert Waterman, arată că devotamentul unei companii faţă de serviciile oferite clienţilor şi calitatea produsului este în cele din urmă răsplătit: angajaţii sunt mai motivaţi atunci când sunt mândri de produsele şi serviciile companiei35. De exemplu, Caterpillar promite să livreze

piese pentru vehiculele şi echipamentele sale într-un interval de patruzeci şi opt de ore, oriunde pe glob. McDonald’s îşi instruieşte angajaţii să arunce cartofii prăjiţi care nu mai sunt fierbinţi. În opinia lui Peters şi Waterman, strategiile care măresc satisfacţia clienţilor îmbunătăţesc totodată imaginea despre sine a muncitorilor, motivându-i să îndeplinească obiectivele firmei.

Unii dintre cei mai celebri maeştri ai sarcinilor din industrie şi comerţ sunt renumiţi pentru entuziasmul de care dau dovadă în insuflarea loialităţii faţă de companie. Thomas Watson, CE-O al companiei IBM, spunea: „Pătrunderea într-o companie este un act care impune o loialitate absolută” 36. John Pepper, CEO-ul de succes al companiei Procter and Gamble, afirma: „Înţelegem că ne-am alăturat nu doar unei companii, ci unei instituţii cu un caracter şi o istorie alese, iar acum ne revine responsabilitatea de a perpetua această distincţie” 37. Dar loialitatea faţă de o instituţie nu se regăseşte doar la firmele mari şi celebre. Truman Bewley, de la Universitatea Yale, a realizat interviuri ample în cadrul unor firme din Connecticut – majoritatea mici – pe perioada recesiunii de la începutul anilor 1990. A constatat că rareori firmele reduceau salariile, deşi ar fi putut angaja alţi muncitori pentru un salariu mai mic. Bewley a concluzionat că firmele menţineau salariile ridicate datorită preocupării faţă de „capacitatea muncitorilor… de a se identifica cu firma lor şi de a-i internaliza obiectivele” 38.

### Ierarhia corporatistă descendentă

Etnografiile arată că automotivarea şi identificarea cu firma sunt importante pentru muncitori la toate nivelurile. Rolul identităţii în viaţa de zi cu zi a angajaţilor este probabil cea mai importantă descoperire a studiilor

etnografice. Să luăm exemplul lui Mike, relatat de Studs Terkel, şi pe cel al lui Shirley, înregistrat de sociologul Vicki Smith.

Interviul pe care Terkel i l-a luat lui Mike, muncitor la o oţelărie din Cicero, Illinois, afirmă validitatea modelului, însă într-un context neaşteptat39. Mike este un *outsider*. Îi displace profund slujba pe care o are şi se simte insultat de şeful său. Însă nu vrea nici să rămână şomer; astfel că, în mare măsură, nu opune prea mare rezistenţă cât timp se află la lucru. „Nici măcar nu încearcă să gândească”; refuză să-i spună şefului: „Da, domnule”; şi, uneori, „face o mică crestătură în [oţel]... pentru a vedea dacă aceasta trece neobservată”. Chiar şi în aceste condiţii, furia sa continuă să se acumuleze, iar după muncă ajunge să se implice în diverse încăierări prin baruri. De ce? „Pentru că toată ziua vreau să-i spun şefului meu să se ducă dracului, dar nu pot”. Comportamentul ostil al lui Mike se potriveşte întocmai modelului. Este un *outsider*. Mai curând munceşte decât să se eschiveze, însă o face numai pentru recompensele financiare. El suferă pierderi în raport cu utilitatea identităţii din cauza breşei dintre efortul pe care îl depune şi ceea ce ar vrea să facă la modul ideal. În terminologia noastră, comportamentul său din timpul liber este o modalitate de „a-şi recupera pierderea suferită la nivelul utilităţii identităţii”. Acest exemplu demonstrează că, până şi atunci când muncitorul nu este motivat de altceva în afară de stimulentele pecuniare, identitatea îşi face simţită prezenţa: consecinţele sale sunt încă vizibile. Mai mult, furia exprimată de Mike şi urmările acesteia sunt anticipate de economia identităţii, însă par a nu-şi găsi locul în economia actuală, nici măcar în cea comportamentală.

Spre deosebire de Mike, Shirley este un *insider*. Ea este afro-americană şi lucrează pentru o companie pe care Vicki Smith o denumeşte Reproco, un subcontractor ce angajează lucrători la faţa locului, din domeniul

administrativ şi al serviciilor de curierat. Realizând că există şanse să apară conflicte între personalul său şi profesioniştii din companiile pe care le deserveşte, Reproco îşi instruieşte angajaţii să facă faţă insultelor clienţilor. Observăm că, în ciuda insultelor zilnice, Shirley este o angajată motivată, care se mândreşte cu funcţia sa. Slujba pe care o are în cadrul unei case de avocatură din Philadelphia, unde şefa sa este o avocată albă, ilustrează atitudinea lui Shirley. Când avocata îşi exprimă nerăbdarea faţă de timpul necesar fotocopierii unor documente, Shirley îi răspunde politicos, folosindu-şi calculatorul pentru a estima timpul de aşteptare. Avocata iese pufnind, spunându-i lui Shirley: „Mereu eşti cu degetele pe butonaşele alea” 40. Cu toate acestea, Shirley îşi păstrează calmul. Îi explică lui Vicki Smith, care o priveşte, că este o „angajată Reproco”. Invocarea identităţii profesionale o ajută să îşi păstreze calmul. Dacă, în schimb, şi-ar fi exprimat furia (ceea ce constituie o reacţie din categoria efortului redus, conform modelului), şi-ar fi pierdut utilitatea identitară, din cauza faptului că nu ar fi reuşit să se ridice la înălţimea idealului său.

Toate etnografiile profesionale pe care le-am parcurs relatează istorii similare celor ale lui Mike şi Shirley: muncitorii fie se identifică cu slujbele lor (ca în modelul *insiderilor*) fie sunt frustraţi (cum este cazul *outsiderilor* din model, care depun un efort mare, însă doar pentru a obţine stimulente monetare). Iată alte două scurte exemple: Tom Juravich descrie un muncitor care lucrează într-o fabrică de cabluri, al cărui şef agresiv nu-i permite să cumpere o nouă şurubelniţă pentru a duce la bun sfârşit o sarcină. Frustrat, muncitorul face zob o piesă de schimb, care valorează câteva sute de dolari41. Şi Katherine Newman îi descrie pe angajaţii fast-food-urilor din Harlem şi Washington Heights, New York, care, în ciuda grăsimii, căldurii, lipsei de respect a clienţilor şi a salariilor reduse, sunt mândri de uniformele lor42.

Există vreo modalitate de a cuantifica măsura în care angajaţii se identifică cu organizaţiile din care fac parte? General Social Survey (GSS) este un sondaj naţional anual, bazat pe variabile demografice şi atitudinale, care interoghează un lot de aproximativ trei mii de oameni. Adresează angajaţilor întrebări legate de satisfacţia pe care le-o aduce locul de muncă, iar sondajul din 1991 a inclus un modul despre organizaţiile profesionale. Conform calculelor noastre, 82% dintre angajaţi au exprimat un slab sau un puternic dezacord faţă de afirmaţia că aveau o loialitate redusă faţă de organizaţia din care făceau parte. 78% au fost de acord că valorile lor erau similare cu cele ale organizaţiei. 90% erau mândri că lucrau pentru organizaţia respectivă şi 86% erau extrem de satisfăcuţi sau manifestau o satisfacţie moderată faţă de locurile lor de muncă. Diferenţele dintre aceste procentaje au fost nesemnificative în raport cu genul sau rasa, respectiv cu ocupaţiile manuale şi cele non-manuale. Desigur, aceste răspunsuri nu ne explică motivele pentru care angajaţii au reacţionat astfel. Poate că firmele lor investesc în identitate. Poate că angajaţii îşi aleg organizaţii care le împărtăşesc valorile. Poate că muncitorii adoptă valorile firmelor pentru a minimaliza disonanţa cognitivă. Toate aceste explicaţii se încadrează în structura noastră generală. În fiecare dintre aceste cazuri, identitatea este o componentă a utilităţii angajaţilor.

## Economia identităţii şi grupurile profesionale

Până acum, discuţia noastră s-a bazat pe ipoteza că *insiderii* se identifică cu organizaţiile lor, în vreme ce *outsiderii* nu o fac. Această diviziune, oricât de rudimentară ar fi, ne oferă câteva indicii asupra identităţii şi locului de muncă. Însă numeroase studii au descoperit că în general muncitorii se identifică mai curând cu grupul lor de lucru imediat decât cu organizaţia ca întreg. E

posibil ca un model mai subtil – care să ia în considerare mai degrabă loialitatea faţă de un grup profesional decât faţă de firmă ca întreg – să fie mai realist.

Efectuarea unor mici schimbări asupra ingredientelor identităţii surprinde normele de la locul de muncă:

- *Categoriile sociale*. Angajaţii se identifică fie ca *outsideri*, fie ca *membri ai unui grup profesional*;
- *Normele şi idealurile*. Membrii unui grup profesional consideră că ar trebui să depună un efort *mediu*. Prin opoziţie cu aceştia, *outsiderii* au ca ideal efortul *minim*;
- *Beneficiile şi pierderile utilităţii identităţii*. Ca şi mai înainte, angajaţii pierd din utilitatea identitară dacă efortul lor se abate de la idealurile la care aderă.

Măsura în care angajaţii se identifică cu grupul lor profesional sau devin *outsideri* depinde de strategia de management a companiei. Pe de o parte, firma şi-ar putea *superviza* angajaţii cu *strictețe*: supervizorul va monitoriza angajaţii îndeaproape, raportând efortul individual al acestora. Însă muncitorilor le va repugna supravegherea strictă şi vor adopta o identitate de *outsideri* – cum a făcut Mike. Vom vedea un astfel de rezultat în experimentul clasic Bank Wiring Observation Room[5] Pe de altă parte, firma ar putea recurge la o *supraveghere discretă*, în cazul căreia supraveghetorul nu va transmite rapoarte conducerii. În acest caz, supervizorul şi angajaţii se vor identifica drept membrii aceluiaşi grup de lucru.

Aceste două stiluri de conducere au fiecare propriile lor avantaje şi dezavantaje pentru firmă. Supravegherea strictă produce mai multe informaţii cu privire la eforturile angajaţilor, permiţându-i directorului să nuanţeze stimulentele financiare. Însă, deoarece supravegherea

5 Experiment desfăşurat în 1931, cu scopul de a observa efectele stimulentelor financiare asupra producţiei, care ia în calcul, pentru întâia oară, importanţa factorului uman implicat în muncă (n. t.).

strictă transformă angajaţii în *outsideri*, idealul acestora va fi efortul minim. Supravegherea discretă furnizează mai puţine informaţii în legătură cu efortul angajaţilor, ceea ce face ca stimulentele monetare să fie mai greu de adaptat. Dar idealul angajaţilor este efortul mediu, nu cel minim. Ultima variantă – supravegherea discretă ce facilitează identificarea grupului de lucru şi efortul mediu – este adesea cea mai bună strategie de conducere. Următoarele exemple compară acest model cu situaţii reale de la locul de muncă.

Supravegherea discretă: atelierul de utilaje din Chicago

La un interval de douăzeci şi cinci de ani, doi doctoranzi în sociologie ai Universităţii din Chicago, Donald Roy şi Michael Burawoy, au redactat studii bazate pe relaţia participant-observator, ce aveau ca obiect acelaşi atelier de piese de schimb pentru utilaje43. Ambele studii oferă indicii clare cu privire la modul în care loialitatea faţă de grupul de lucru conduce la o productivitate de nivel mediu, asociată cu normele identificării cu grupul profesional.

În acest atelier, muncitorii erau plătiţi în funcţie de două criterii: plata pe oră, care era destul de ridicată şi plata în funcţie de numărul de piese produse în cadrul unei anumite sarcini. Scopul conducerii era să stabilească numărul de piese care trebuiau produse, astfel încât să fie la fel de dificil în cazul tuturor sarcinilor să se atingă acelaşi obiectiv financiar. Însă se pare că nu au reuşit să facă acest lucru: numeroase sarcini erau considerate a fi „floare la ureche”, adică sarcini în cazul cărora atingerea obiectivului – sau „finalizarea”, în limbajul angajaţilor atelierului – era extrem de uşoară. Pe vremea lui Roy au existat, de asemenea, şi câteva treburi „dureroase”, în cazul cărora procentajul raportat la piese a fost atât de

scăzut, încât îndeplinirea obiectivului era imposibilă. Muncitorii au ascuns toate aceste discrepanţe de ochii conducerii, iar aceştia din urmă, la rândul lor, au închis ochii.

În cadrul modelului există o normă a grupului de lucru, iar angajaţii suferă pierderi în raport cu utilitatea, dacă se abat de la nivelul ideal de efort. Totodată, e posibil ca angajatorul să considere că e profitabil să permită ca norma grupului de lucru, centrată pe depunerea unui efort mediu, să prevaleze. Vedem ambele situaţii în cazul atelierului de piese pentru utilaje. Norma, cunoscută de toţi angajaţii atelierului, era să nu se câştige mai mult de 140% din salariul de bază. Angajaţii se temeau că un randament mai mare ar declanşa o investigaţie efectuată de supraveghetori44. Mai mult, normele comportamentale stipulau „finalizarea" şi necesitatea de a le acorda ajutor celorlalţi în îndeplinirea sarcinilor, prin eludarea regulilor angajatorului. Evaziunile de acest tip presupuneau începerea unui nou proiect înaintea de încheierea celui precedent (strategie cunoscută sub denumirea de *cizelare*), evitându-se astfel producţia în exces şi depăşirea randamentului stabilit, ca şi păcălirea supraveghetorilor.

Într-adevăr, atât Roy, cât şi Burawoy consideră că operatorii şi-au transformat munca într-un joc, al cărui scop era reprezentat de finalizare. Plata primită în urma finalizării devenea echivalentul scorului jocului. Burawoy afirmă că să câştige acest joc era esenţial pentru percepţia despre sine a operatorilor de utilaje45. „Finalizarea", scrie Burawoy, era o „formă de exprimare a propriului eu" şi, totodată, „un scop în sine" 46. Aceste sentimente erau împărtăşite de toţi operatorii de utilaje. „După cum aveam să ne dăm seama curând, atât eu, cât şi Roy, dacă voiam să devenim cineva în atelier, era cazul să începem să finalizăm". 47 Astfel, deşi normele grupului de lucru subminau obiectivul conducerii de a nuanţa termenele-limită de îndeplinire a unei sarcini, acestea presupuneau

încheierea unui proiect dat în intervalul de timp alocat (corespunzător obiectivelor de nivel mediu ale unui membru al grupului de lucru, din cadrul modelului).

Atât studiul lui Roy, cât şi cel al lui Burawoy ridică următoarea întrebare: de ce conducerea atelierului nu era mai aspră? Atelierul era plin de muncitori auxiliari care erau conştienţi de „cizelarea" maşiniştilor. Cu toate acestea, conducerea nu a făcut nimic pentru a-i supune la presiuni pe aceşti potenţiali informatori. Ocazional, în atelier erau trimişi oameni însărcinaţi să supravegheze timpul de execuţie, însă aceşti reprezentanţi ai conducerii îşi permiteau să fie păcăliţi de o serie de strategii cât se poate de evidente. Modelul sugerează o explicaţie pentru acest tip de supervizare vagă: muncitorii, operând conform propriilor lor norme, produceau rezultate satisfăcătoare. Conducerea se temea că o supraveghere strictă i-ar fi transformat pe angajaţi în *outsideri*, ceea ce ar fi dus astfel la scăderea productivităţii.

Supravegherea strictă: The Bank Wiring Observation Room

Un studiu anterior de observare sociologică a grupurilor de lucru, rezultat în urma experimentului Bank Wiring Observation Room demonstrează ceea ce atelierul de utilaje din Chicago doar sugera: şi anume că reacţia angajaţilor la o supraveghere strictă poate avea drept consecinţă scăderea randamentului. În 1931, la cererea lui Elton Mayo, F.J. Roethlisberger şi William Dickson, pionieri ai sociologiei industriale, Western Electric Company a urmărit un mic grup de muncitori care produceau butoane de telefoane, într-o încăpere izolată, din cadrul unei fabrici de asamblare a echipamentelor din domeniul comunicaţiilor48. La fel ca în cazul atelierului de utilaje din Chicago, muncitorii stabiliseră o normă clară cu privire la efortul depus: două butoane pe zi. În momentul în care

unul dintre supervizori a încercat să-i mustre pentru acest comportament, instituind inspecţii severe, muncitorii au recurs la represalii. I-au sabotat munca, iar norma de două butoane a fost abandonată. Compania a trebuit să-l transfere pe supervizor în altă parte.

Dovezi statistice: o manufactură din Vestul Mijlociu

Studiul lui Stanley Seashore ce are ca obiect o fabrică de utilaje grele din Midwest oferă dovezi statistice cu privire atât la existenţa, cât şi la influenţa normelor grupurilor de lucru. În această fabrică, muncitorii au fost însărcinaţi să îndeplinească anumite norme în mod aproape aleatoriu49. În urma aplicării unor chestionare, Seashore a construit un index al coeziunii grupului de lucru şi a analizat relaţia acestuia cu productivitatea individuală a muncitorilor. Dacă normele grupurilor de lucru există şi influenţează productivitatea, ne-am aştepta ca productivitatea individuală să varieze mai mult în grupurile neomogene decât în cele omogene. Această estimare este susţinută de date: variaţia productivităţii era mai scăzută în cazul indivizilor care făceau parte din grupuri omogene. Totodată, deoarece, teoretic, grupurile de lucru ar putea avea norme diferite, vom estima că varianţa dintre grupurile omogene va fi mai mare decât aceea din cadrul grupurilor neomogene. Această estimare a fost şi ea susţinută de datele cercetării50.

Lincoln Electric: exemplu sau contraexemplu?

Cazul Lincoln Electric şi schema sa salarială, analizat de Paul Milgrom şi John Roberts, este adesea citat ca argument favorabil teoriei principal-agent51. Acesta supune concluziile noastre la anumite provocări. La Lincoln Electric, salariul de bază se calcula în funcţie de numărul de unităţi produse, iar productivitatea era

estimată a fi de trei ori mai mare decât aceea a unor uzine de producţie similare, ceea ce sugerează că stimulentele financiare erau eficiente, în raport cu creşterea efortului şi a productivităţii muncitorilor. Însă o privire mai atentă asupra companiei Lincoln Electric sugerează că managementul făcea eforturi speciale pentru a evita problemele obişnuite pe care le ridică plata în funcţie de numărul de unităţi produse. Relatările privitoare la companie subliniau puternicul sentiment comunitar al acesteia. Angajaţii nu ezitau să afirme că era un loc special. Conducerea se mândrea că aplica un tratament aspru, însă corect, dând dovadă de o grijă neobişnuită faţă de angajaţi. Mai mult, jumătate din remuneraţie provenea dintr-un bonus acordat pe baza evaluării subiective a performanţei generale a fiecărui muncitor, inclusiv a cooperării acestuia, efectuată de conducere52.

Angajaţii considerau că aceste bonusuri erau acordate în mod corect, iar conducerea realiza evaluări imparţiale. Modelul nostru sugerează că managementul a investit în crearea unor angajaţi din categoria insiderilor, neobişnuit de implicaţi. După spusele preşedintelui companiei, James Lincoln, „într-o activitate industrială, personalul nu poate fi împărţit în Conducere şi Muncitori… ca şi când ar fi vorba despre două tipuri de oameni” 53.

### Grupurile de lucru în armată

Loialitatea faţă de camarazi este un aspect vital al tuturor relatărilor legate de viaţa militară, prin urmare nu trebuie să ne surprindă deloc că şi armata exemplifică importanţa identităţii grupurilor de lucru, precum şi costurile şi beneficiile inerente ale supravegherii discrete, respectiv stricte. Am văzut mai devreme modul în care unităţile combatante insuflă un ideal comportamental. În memoriile lor despre Războiul din Vietnam, Harold Moore şi Joseph Galloway mărturisesc că au ales să meargă în

Vietnam dintr-un simţ al datoriei pentru ţara lor. Însă în război, între soldaţi s-a creat o legătură foarte strânsă, care i-a motivat să lupte: „În acel loc deprimant şi îngrozitor, în care moartea ne însoţea permanent, am descoperit că ne iubeam unii pe alţii. Ucideam unul pentru celălalt şi muream pentru cel care ne era alături… Viaţa fiecăruia dintre noi era în mâinile celorlalţi” 54. Astfel de sentimente par a fi ceva cât se poate de tipic în cadrul unităţilor combatante. Cartea *The American Soldier* oferă o perspectivă la fel de impresionantă asupra loialităţii faţă de camarazi, după cum sugerează şi cuvintele unui soldat rănit în Sicilia: „Preferam mai curând să fim ucişi decât să-i abandonăm pe ceilalţi” 55. Acest cod comportamental reprezintă idealul grupului de lucru.

Loialitatea aduce beneficii organizaţiei, deoarece soldaţii nu se rezumă la a depune un efort minim; dar, la fel ca în modelul grupului de lucru, faptul acesta are un anumit preţ. În cadrul unui interviu difuzat la Postul Naţional de Radio Public, generalul Theodore Stroup a descris problemele care se nasc din cauza loialităţii faţă de unitate56. Atunci când unul dintre membrii unităţii comite o greşeală, soldaţii se confruntă cu un conflict: „Când sunt puşi într-o situaţie stresantă… subconştient e posibil să fie chinuiţi de frământări de genul: «Ştiu că trebuie să fiu loial unităţii mele, dar totodată trebuie să fiu credincios unei autorităţi superioare, care reprezintă standardul de conduită, regulile privitoare la justiţie şi la lege»”. Stroup a oferit exemplul echipajului submarinului *Greenville* din Marina Americană, care, în 2001, a intrat în coliziune cu un trauler japonez în apropierea coastei insulei Hawaii, în urma căreia şi-au pierdut viaţa nouă oameni. Echipajul a susţinut acţiunile căpitanului57.

*The American Soldier* furnizează dovezi statistice cu privire la următoarea dilemă: dacă loialitatea faţă de unitate devansează loialitatea faţă de autorităţile superioare sau nu58. Ofiţerii, soldaţii şi subofiţerii au fost

întrebaţi, prin intermediul chestionarelor, ce opinie aveau cu privire la disciplina adecvată în diferite situaţii. Subofiţerii s-au situat între ofiţeri şi soldaţii înrolaţi, pledând pentru calea de mijloc. De exemplu, subiecţii intervievaţi au fost întrebaţi cum s-ar comporta dacă „în calitate de sergent de pluton ar afla că unul dintre soldaţi a introdus o sticlă de alcool în cazarmă”. 70% dintre soldaţi şi 59% dintre subofiţeri, însă doar 35% dintre ofiţeri au afirmat că s-ar rezuma să-l „avertizeze să fie atent şi să nu mai repete gestul” 59.

**Economia şi normele de grup**

Acest studiu al organizaţiilor ilustrează cu acuitate diferenţele dintre modul în care înţelegem noi normele şi felul în care acestea sunt explicate de către teoriile economice anterioare. După cum am discutat deja, economiştii au scris despre supunerea la normele de grup. De asemenea, există un răspuns anterior la întrebarea legată de motivul pentru care stabilirea plăţii în funcţie de numărul de unităţi produse, care reprezintă cel mai simplu sistem de stimulare, este atât de rar folosit60. În cazul acesta, muncitorii se tem că, dacă îşi îndeplinesc sarcinile rapid, firma lor va crede că treaba pe care o au de făcut este uşoară şi va scădea plata acordată în funcţie de numărul de unităţi realizate. După cum am văzut, în atelierul de utilaje din Chicago, muncitorii au rezolvat această problemă stabilind o normă care menţinea randamentul la un anumit nivel.

Dar care sunt elementele care impun aderenţa la normă? în modelul nostru, la fel ca în cazul descoperirilor lui Burawoy şi ale lui Roy, acestea fac parte din identitatea muncitorului. Angajaţii simt că trebuie să se supună acestei restricţii; norma este un obiectiv în sine şi prin sine. În cadrul unui model extins, muncitorii ar suferi pierderi la nivelul utilităţii, dacă ceilalţi ar încălca normele

şi ar răspunde cu represalii pentru a preveni pierderile respective. Rebelii se vor gândi bine la consecinţe înainte să încalce normele.

Prin contrast, explicaţia convenţională cu privire la menţinerea unei norme de acest fel are la bază comportamentul strategic şi interacţiunile aflate în desfăşurare. La fel ca în cazul codului de onoare de la West Point, se consideră că are loc un joc repetat: de ce se supun muncitorii normei din capul locului? Deoarece aceştia cred că vor fi pedepsiţi dacă nu o fac. Simt că vor fi pedepsiţi întrucât şi ceilalţi se tem de pedeapsă dacă nu o aplică la rândul lor, şi aşa mai departe, la infinit. Având în vedere acest fapt, toată lumea urmează norma grupului, dar nimeni nu crede în ea: i se supun din teamă. Însă acest raţionament pur şi simplu nu reflectă ceea ce vedem şi auzim în atelier sau în tranşee.

## Obiectivele împărtăşite şi concluzii strategice

Acest capitol sugerează că succesul unei organizaţii depinde de angajaţii care îi împărtăşesc obiectivele. Altfel, angajaţii vor exploata orice schemă salarială li se oferă. Însă, în accepţiunea noastră, semnificaţia obiectivelor împărtăşite este mai complicată, netrebuind înţeleasă ad litteram – de exemplu, în viziunea noastră, angajaţii IBM nu stau pur şi simplu la birourile lor, respectând mottoul corporaţiei care îi îndeamnă: „GÂNDIŢI”. Mai degrabă, angajaţilor li se stabilesc anumite sarcini, pe care înţeleg că este datoria lor să le îndeplinească. În cadrul primului nostru model, acţionează singuri, dar în formularea mai amplă şi mai realistă acţionează ca parte integrantă a unui grup de lucru. Acesta este sensul pe care îl conferă angajaţii identificării cu organizaţiile din care fac parte.

Interpretarea de mai sus este esenţială pentru viziunea pe care o are Max Weber asupra firmei moderne. Weber a realizat că, în cadrul birocraţiei, angajaţii de la

nivelul inferior deţin informaţii la care angajaţii de la nivelurile superioare nu au în mod obligatoriu acces. Modelul principal-agent surprinde caracterul asimetric al informaţiilor în raport cu nivelurile ierarhice. Însă acestuia îi lipseşte accentuarea ideii de *datorie faţă de birou*, pe care o subliniază Weber. În stilul său inimitabil: „Biroul este o vocaţie" şi „pătrunderea într-un birou… este considerată a fi echivalentă cu acceptarea unei datorii de credinţă specifice faţă de scopul biroului respectiv" 61. Desigur, aşa sună definiţia *insiderului*.

Din această perspectivă asupra firmei, concepută prin prisma economiei identităţii, rezultă concluzii strategice clare. Una dintre implicaţiile evidente se referă la salariul celor care ocupă funcţii de conducere. Am discutat deja cât de tranşante pot fi stimulentele monetare. De exemplu, cu cât remuneraţia unui CEO se bazează mai mult pe opţiunile privitoare la acţiunile companiei, cu atât este mai mare motivaţia de a maximiza preţul acestora. Există cel puţin două moduri de a realiza acest lucru: unul constă în mărirea adevăratei valori a firmei; celălalt constă în administrarea creativă a contabilităţii firmei62. Dovezile recente demonstrează că ocupanţii funcţiilor executive înţeleg şi adoptă cea de-a doua posibilitate. Ce are de spus economia identităţii despre această stare de fapt? Conform modelului nostru şi pe urmele lui Weber, cel mai important considerent cu privire la stimulentele executivilor ar putea fi rolul de *custode* al acestora. Deţinătorii funcţiilor de conducere trebuie să îndeplinească îndatoririle aferente funcţiei. Dacă angajaţii nu beneficiază decât de recompense monetare şi au doar obiective economice, vor păcăli sistemul în măsura în care le stă în putinţă. Dar atâta vreme cât angajaţii sunt *insideri* ale căror scopuri coincid cu cele ale organizaţiei, conflictele de interes de acest gen dispar.

O altă lecţie evidentă se referă la conducere. Economia identităţii ne spune că managerii nu trebuie să

se rezume la supravegherea efortului muncitorilor şi la determinarea plăţii adecvate, capabile să stimuleze: ei joacă totodată un rol crucial în transformarea angajaţilor mai curând în *insideri* decât în *outsideri*. Observăm această posibilitate în etnografiile referitoare la spaţiul de lucru, ce discută succesul şi eşecul conducerii, ca şi în viziunea unor lideri de marcă din domeniul afacerilor, cum ar fi John Whitehead şi cele paisprezece principii ale sale, după care funcţionează Goldman Sachs şi Lincoln Electric, care este alături de „oamenii săi" în atelier.

**Rezumat: utilizarea economiei identităţii şi stabilirea unor noi concluzii**

Acest capitol furnizează prima noastră aplicaţie amplă ce are ca obiect economia identităţii. Utilizând modelul nostru, ajungem la un nou rezultat esenţial: dacă angajaţii se consideră a fi mai curând *insideri* ai firmei la care lucrează decât *outsideri*, diferenţele salariale necesare pentru a induce depunerea unui efort mai mare vor fi mai scăzute. Dificultăţile care se nasc atunci când angajaţii păcălesc sistemele de stimulare sunt, de asemenea, semnificativ reduse. Prin urmare, e posibil ca identificarea angajaţilor să reprezinte un factor major, poate chiar dominant, al succesului sau al eşecului organizaţiilor.

## 6. Identitatea şi economia educaţiei

ÎNTRE 1969 ŞI 1971, conflictele dintre elevii albi şi cei de culoare de la un liceu din nordul statului New York au condus la sistarea cursurilor1. Şcoala a fost închisă de zece ori pe durata anului şcolar 1969 – 1970. Limitarea procesului de învăţare a fost atât de drastică, încât aceasta nu a putut fi surprinsă de instrumentele de lucru ale economiei actuale. Nu surveniseră modificări ale factorilor pe care teoriile economice ne îndeamnă în mod normal să-i

identificăm: nu avuseseră loc tăieri bugetare, nicio scădere a numărului sau a calităţii profesorilor, degradarea facilităţilor fizice ale şcolii sau modificarea stimulentelor economice destinate studenţilor pentru a-i motiva să termine şcoala2. Aşa cum perspectiva economiştilor asupra stimulentelor profesionale şi organizaţiilor nu reuşeşte să explice ritualurile de la West Point, tot astfel povestea liceului Hamilton – ca şi poveştile multor altor şcoli – demonstrează că avem nevoie de o teorie a economiei identităţii în domeniul educaţional3.

În acest capitol vom adăuga noţiunea de identitate la teoria economică a educaţiei. Vom lua în considerare studenţii care vor să se integreze alături de colegi şi şcolile ca instituţii sociale. Componentele identităţii ne oferă o nouă viziune asupra elementelor care determină eficienţa şcolilor, arătându-ne de ce programele de reformă şcolară reuşesc sau eşuează şi de ce elevii merg la şcoală, adică ceea ce economiştii numesc „cererea de educaţie”.

În mare parte, teoriile economice actuale care vizează educaţia susţin că elevul este capabil să ia decizii raţionale, punând în balanţă costurile economice şi beneficiile frecventării şcolii. În mare măsură, teoriile curente concep totodată şcoala ca pe o fabrică. Manualele, laboratoarele, chiar şi clădirea şcolii, profesorii şi aptitudinile studenţilor, ca şi mediul familial al acestora reprezintă materiile prime. Muncitorii mai mult sau mai puţin productivi constituie randamentul „capitalului uman”. Această perspectivă asupra elevilor nu ia în considerare faptul că acestora le pasă de poziţia lor socială în cadrul şcolii şi de modul în care se integrează în raport cu colegii. Şcolile nu sunt simple mecanisme, în care se predau diverse abilităţi. Mai curând, după cum explică istoricii, sociologii, antropologii şi pedagogii, şcolile sunt instituţii care au obiective sociale. Nu numai că ele cultivă anumite abilităţi, ci şi insuflă norme cu privire la ceea ce

ar trebui să fie şi să devină studenţii. Aceste idealuri influenţează durata petrecută de elevi pe băncile şcolii, ca şi nivelul cunoştinţelor dobândite în acest interval.

În şcolile particulare, religioase şi cele care funcţionează pe baza finanţărilor publice şi private, aceste idealuri sunt afirmate explicit. Acelaşi lucru este valabil şi pentru numeroase şcoli publice. Însă multe dintre normele şcolare nu sunt afirmate, fiind, în schimb, redate implicit într-o largă varietate de modalităţi. Rutina şcolară – orele de dirigenţie, întrunirile, adunările care preced evenimentele sportive – şi interacţiunile de zi cu zi din sălile de clasă, de pe holuri şi sălile de sport le permit elevilor să îşi dea seama cine şi ce tip de comportament sunt preferate. De-a lungul unui an şcolar, toţi elevii vor asista la mii de incidente, iar modul în care vor reacţiona profesorii şi diriginţii – ce spun şi ce nu spun aceştia – va sugera aprobarea, dezaprobarea sau indiferenţa faţă de diverse tipuri de comportament.

*The World We Created at Hamilton High* de Gerald Grant dezvăluie modul intern de funcţionare al liceului în care au avut loc revoltele. Povestea autorului, alături de alte relatări similare, furnizează observaţiile de fundal pe care se bazează teoria noastră. Ni se dezvăluie relaţia dintre profesori, diriginte şi elevi, cât şi interacţiunile dintre studenţi. Vedem cum au fost transmise normele şi idealurile.

În anii 1950 şi la începutul anilor 1960, Hamilton High ilustra imaginea liceului american tipic, cu elevi albi, din clasa mijlocie. Dirigintele considera că datoria sa era să „impună standardele clasei de mijloc, constând în politeţe şi respect, să sublinieze importanţa programei în vederea admiterii la colegiu şi să aducă echipe sportive de succes pe terenurile de la Hamilton” 4. Elevul obişnuit se implica în activităţi precum conceperea ziarului şcolii, înscrierea în frăţiile şi sororităţile ce purtau numele literelor alfabetului grecesc, clubul fetelor şi corul capelei.

În 1969, toate acestea s-au schimbat. Printr-un ordin judecătoresc, oraşul a fost forţat să-şi integreze şcolile, ceea ce a condus la admiterea unui număr de elevi de culoare, cu o situaţie materială precară. Aproape instantaneu, au izbucnit conflicte zilnice. Elevii albi şi personalul şcolii au fost acuzaţi de către elevii de culoare şi părinţii acestora de rasism şi de aplicare incorectă a regulilor şcolare. Grant arată că manifestările de dispreţ puteau fi atât directe, cât şi subtile. El prezintă următoarea interacţiune între un profesor şi un elev de culoare, ca fiind reprezentativă pentru schimburile de replici care aveau loc în sala de clasă:

**Profesorul** (către elevul de culoare): Te rog să stai jos şi să nu mai vorbeşti.

**Elevul**: Nu voiam decât să văd dacă pot împrumuta un creion şi o bucată de hârtie pentru testul despre care vorbeaţi.

**Profesorul**: Ştii că nu ai voie să te ridici din bancă.

**Elevul**: Dar o să-mi daţi nota 1, dacă nu am foaie pentru test.

**Profesorul** (uşor exasperat): Stai jos. Ar fi trebuit să ai creion şi hârtie când vii la şcoală sau să le împrumuţi înainte de oră.

**Elevul** (ridicând vocea): De ce vă luaţi de mine? Pe copiii albi care împrumută o bucată de hârtie nu-i certaţi5

Între elevi şi profesori, pe de o parte, şi între elevii albi şi cei de culoare, pe de alta, au apărut tensiuni. Revoltele au început în urma unei petreceri organizate de către una dintre frăţii în spatele şcolii, după ce elevii albi le-au spus câtorva elevi de culoare: „Plecaţi din şcoala noastră”. În următoarea zi de luni, câţiva dintre noii elevi au distrus cantina. Ceva mai târziu, reflectând asupra celor întâmplate, un profesor de chimie a rezumat sentimentele elevilor după cum urmează: „Elevii de culoare reacţionau

la modul în care erau trataţi. Ştiţi, profesorii albi par a nu da doi bani pe mine… Nu mă învaţă nimic. Ne dau pur şi simplu să facem un conspect în fiecare zi sau ne pun să ne uităm la un film. Se întâmplă ca profesorul să facă remarce rasiste, explicite sau subtile". Ulterior, directorul şcolii a sintetizat situaţia în felul următor: „[Şcoala] le-a transmis mesajul că locul lor nu era acolo" 6.

Deşi situaţia de la liceul Hamilton a fost creată prin intermediul ordinului judecătoresc, începând cu *Elmtown's Youth* a lui August Hollingshead şi *Adolescent Society* de James Coleman, cercetările demonstrează că grupurile de elevi sunt omniprezente în liceele din Statele Unite7. Adolescenţii se adună în astfel de grupuri, iar normele grupurilor devin idealurile societăţii şcolare8. Coleman scrie că structurile sociale ale şcolii reproduc imaginea societăţii adulte – însă una distorsionată, asemănătoare cu o „oglindă de pe Coney Island" 9.

Diviziunile rasiale de la liceul Hamilton sunt şi ele astfel de distorsionări ale structurii sociale adulte.

Coleman a recurs la tehnici subtile de intervievare pentru a afla de la elevi care sunt normele existente în diferite şcoli – investigând care erau condiţiile necesare pentru a face parte din „grupul aflat la conducere". Studiul etnografic realizat mai târziu de Penelope Eckert, *Jocks and Burnouts*, arată cum se manifestau aceste norme pe holurile şi în sălile de clasă ale unui liceu din afara oraşului Detroit. Cele două grupuri se comportau extrem de diferit, din multe şi diverse puncte de vedere. Grupul atleţilor purta culori pastel, în timp ce grupul chiulangiilor adopta culori închise. Cei din urmă fumau, pe când ceilalţi nu. Atleţii stăteau în preajma dulăpioarelor, evitând curtea şcolii; chiulangii evitau dulăpioarele şi îşi petreceau timpul în curtea şcolii10. Între cele două grupuri se impunea o diferenţă fundamentală: atleţii acceptau autoritatea şcolii, în timp ce ceilalţi o respingeau. Subliniem această diferenţă în cadrul teoriei noastre.

O lucrare recentă scrisă de John Bishop şi Michael Bishop duce aceste observaţii mai departe11. Autorii observă că elevii care provoacă grupul aflat la conducere sunt agasaţi şi bruscaţi. Elevii sunt extrem de vulnerabili deoarece îşi doresc să fie populari, iar acest fapt necesită acceptarea grupului aflat la conducere12. Iar dominaţia grupului conducător îi permite să ocupe spaţii-cheie pe care ceilalţi trebuie să le străbată. În şcoala lui Eckert, grupul atleţilor domina zona dulăpioarelor de pe principalele coridoare ale instituţiei, în timp ce membrii grupului chiulangiilor lipseau de la ore, furişându-se în curtea şcolii13.

De ce grupul chiulangiilor se purta astfel? O altă etnografie şcolară clasică, *Learning to Labour* de Paul Willis, îşi propune să răspundă la aceeaşi întrebare14. Între 1972 şi 1975, Willis a studiat o şcoală din Anglia. Pentru Willis, şcoala însăşi, ca instituţie, întruchipează un set de norme. Aceste norme sunt transmise de către profesori, care preţuiesc ordinea şi disciplina. Normele sunt totodată redate de către administraţie, care sponsorizează programe de „reformare” a tineretului din clasa muncitoare. Willis a urmărit un grup de adolescenţi şi activităţile de zi cu zi ale acestora, în interiorul şi în afara şcolii. Descrierile sale redau reacţiile tinerilor faţă de mesajele şcolii. Grupul pe care l-a urmărit se autointitula „flăcăii”. Aceştia se diferenţiau de „urecheaţi”, care stăteau liniştiţi şi ascultau, aşa cum li se spunea. Flăcăii încălcau constant regulile şcolii.[6] Beau, fumau, perturbau desfăşurarea orelor şi, mai ales, le plăcea să „o facă lată” (punând la cale diverse glume proaste şi renghiuri). Îmbrăcămintea lor sugera maturitatea sexuală, la fel cum faptul că fumau şi beau dădea de înţeles că respingeau regulile şcolii care erau făcute pentru ceilalţi copii. În ziua

6 În original, lads — flăcăi, respectiv ear’oles — urecheaţi. Denumirile grupurilor sugerează trăsăturile definitorii ale acestora: vitalitate şi nonconformism, în cazul primului grup, respectiv obedienţă, în cazul celui de-al doilea (n. t.).

dinaintea absolvirii, pe la prânz, flăcăii s-au îmbătat la pub, întorcându-se apoi la şcoală. Autorităţile şcolare au refuzat să le permită să absolve. Profesorii se întrebau de ce flăcăii nu aşteptaseră până în seara banchetului, ca măcar să aibă şansa de a absolvi. Însă această incapacitate de a înţelege reflectă idealurile diferite ale personalului şcolii şi ale flăcăilor. Dacă băieţii ar fi aşteptat până seara, beţia nu şi-ar fi îndeplinit scopul – acela de ultim renghi jucat de către flăcăi.

Există şi alte etnografii care ne arată că aceşti flăcăi nu sunt unici. Douglas Foley, care a studiat la un liceu din West Texas, ne relatează o poveste similară despre adolescenţi hispano-americani15. Autorul a avut ocazia să călătorească laolaltă cu câţiva *vatos* pentru a vedea un meci de fotbal care se desfăşura în deplasare16. Pe drum, băieţii şi-au aprins jointuri şi au vorbit despre planurile lor de a agăţa fetele din zonă şi de a provoca încăierări cu băieţii din localitate. Scopul lor era să submineze un „eveniment respectabil, din dorinţa de a sfida regulile, de a fi rebeli şi cool” 17. Ca şi flăcăii care utilizau regulile şcolii, ce descurajau consumul de alcool şi fumatul, drept context al isprăvilor lor, *vatos* se foloseau de interesul şcolii lor faţă de fotbal ca fundal al comportamentului lor.

Willis şi Foley consideră că faptul că atât flăcăii, cât şi *vatos* proveneau din familii din clasa muncitoare nu este o întâmplare. Pentru aceşti adolescenţi şcoala este o insultă. Singurul *vato* care a reuşit să facă şcoala măcar pe jumătate a stat de vorbă cu Foley zece ani mai târziu, în legătură cu experienţa sa din liceu. Acesta a vorbit despre furia sa şi a prietenilor săi faţă de şcoală şi de profesori, ca şi despre diviziunile sociale existente în şcoală: „Eram foarte furioşi din cauza felului în care ne tratau profesorii. Ne dispreţuiau şi nu încercau niciodată să ne ajute cu adevărat. Mulţi dintre noi erau copii foarte inteligenţi, însă nu ne dădeam seama în ce fel ne-ar fi putut fi de folos şcoala… Cred că eram genul de macho violenţi. Profesorii

îi manipulau pe tocilari, făcându-i să nu mai vadă altceva în afară de şcoală şi cărţi. Era o mare discrepanţă între noi, tocilari şi atleţi" 18.

### Un model identitar al elevilor şi şcolilor

Având în vedere aceste observaţii, vom utiliza procedura din capitolul 3 pentru a construi o teorie elementară cu privire la elevi şi la şcoli. Ca şi mai înainte, vom începe cu un model economic standard, adăugând cele trei componente ale identităţii.

*Procedura: Partea 1*. În cadrul modelului standard, elevul se confruntă cu costurile economice şi beneficiile educaţiei. Costurile includ preţul implicit depunerii efortului necesar învăţării, ca şi salariile pe care le-ar fi câştigat dacă, după liceu, ar fi intrat direct în câmpul muncii şi orice alte cheltuieli. Beneficiile sunt reprezentate de salariile viitoare mai mari.

*Procedura: Partea a 2-a*.

*Categoriile sociale*. Cum se identifică elevii? Urmând titlul studiului lui Eckert, pornim de la ipoteza că există două categorii sociale: *atleţi* şi *chiulangii*. Conform terminologiei pe care am utilizat-o în cadrul analizei organizaţiilor, am putea să-i numim totodată *insideri* şi *outsideri*. Desigur, studiile legate de şcoli descriu mult mai multe categorii, ca şi o categorie reziduală, în care sunt incluşi elevi care nu se încadrează în niciun grup. Însă adăugarea acestor elemente suplimentare la analiza noastră nu ar schimba principalele concluzii ale acesteia.

În acest model, elevii au diverse caracteristici, cum ar fi venitul diferit al părinţilor şi abilităţile sportive inegale. Elevii îşi aleg grupul din care vor face parte, în funcţie de caracteristicile lor.

*Normele şi idealurile*. Membrii grupului atleţilor trebuie să arate bine, să poarte haine adecvate şi, în cazul băieţilor, să fie sportivi. Cei din grupul chiulangiilor

trebuie să fie şi să se comporte exact pe dos faţă de atleţi. Trebuie să poarte o îmbrăcăminte diferită şi să evite practicarea sporturilor. În ceea ce priveşte învăţătura, cei din grupul atleţilor, trebuie să depună un anumit efort la şcoală (însă nu la fel de mult ca tocilarii, care ar constitui o a treia categorie într-o versiune extinsă a acestei teorii). Chiulangiii nu trebuie să fie mai deloc interesaţi de şcoală.

*Beneficiile şi pierderile utilităţii identităţii*. De vreme ce atleţii au un statut social mai ridicat, un elev are o utilitate identitară mai mare pur şi simplu pentru că face parte din acest grup. Însă utilitatea sa identitară depinde de cât de bine se ridică elevul respectiv la înălţimea idealului grupului. Elevul care nu se încadrează în normele grupului, însă încearcă să se integreze (ceea ce puştii numesc uneori „aspirant”), suferă o pierdere. De asemenea, elevii câştigă sau pierdutilitate identitară, dacă efortul pe care îl depun nu corespunde idealului lor. Astfel, cei din categoria atleţilor pierdutilitate, dacă învaţă prea mult sau prea puţin. Cei din grupul chiulangiilor pierd identitate, dacă efortul depus este mai mult decât minim.

Soluţia modelului ne oferă deciziile elevilor – dacă să fie atleţi sau chiulangii şi dacă să fie conştiincioşi la şcoală sau nu-şi deciziile administratorilor şcolii de a schimba normele şi idealurile. Elevii se confruntă cu un schimb compensatoriu cheie. Atunci când aleg între atleţi sau chiulangii, vor pune în balanţă câştigurile identităţii de atlet, care includ recompensele economice, şi pierderile identitare rezultate din încercarea de a se integra. Există diverse idealuri în legătură cu modul în care ar trebui să se comporte atleţii şi chiulangiii. Prin urmare, alegerea depinde de determinarea efortului şcolar.

Deşi am spus că elevii „aleg” între a fi atleţi sau chiulangii, modelul nostru permite ca alegerea aceasta să fie extrem de limitată. De exemplu, elevilor care nu corespund imaginii atleţilor din punct de vedere fizic sau social, le vine de obicei greu să se integreze. E posibil ca

elevii de provenienţă etnică sau rasială diferită să nu corespundă idealului, oricât de mult şi-ar dori acest lucru. Elevii care nu se ridică la înălţimea aşteptărilor idealului atleţilor au două variante nefericite: pot alege să devină atleţi, suferind consecinţele alienării, sau pot deveni chiulangii.

În primul rând, modelul nostru arată că profitabilitatea economică a investiţiei în educaţie (salarii mai mari, slujbe mai plăcute) poate constitui un slab determinant al efortului depus de elevi în cadrul şcolii. Elementele identitare pot avea o importanţă covârşitoare. Dacă idealul atleţilor este greu de atins, numărul elevilor care aleg să fie chiulangii este mai mare. Depun un efort prea mic în raport cu optimul economic, iar creşterile viitoarelor salarii nu vor avea decât un efect modest. Prin urmare, modelul surprinde în mod clar fenomenul adolescenţilor care nu-şi dau silinţa la şcoală. De asemenea, chiulangiii abandonează şcoala mai devreme, renunţând astfel la importantele beneficii economice potenţiale.

Soluţia modelului descrie totodată efectele alegerilor-cheie ale administratorilor şcolii. Aceştia ar avea posibilitatea de a influenţa noţiunea de atlet. Pot influenţa idealul de *insider*, de pildă, susţinând programele sportive sau alte activităţi. Şi administratorii se confruntă cu un schimb compensatoriu. Pot încerca să modifice idealurile, astfel încât studenţii care se identifică cu şcoala să depună mai mult efort la învăţătură, ceea ce ar duce la creşterea standardelor şcolare şi a nivelului cunoştinţelor celor care se integrează. Însă presiunile de acest fel aduc cu sine posibilitatea ca numărul studenţilor care se răzvrătesc, devenind chiulangii, să crească.

**Modelul şi dovezile: de la liceul Hamilton la liceul Shopping Mall**

Validitatea modelului este susţinută de studii desfăşurate în cadrul şcolilor, astfel că această teorie ne ajută să înţelegem motivaţia elevilor şi educaţia.

La liceul Hamilton, subminarea şcolii este exact ceea ce prezice modelul. Problemele de la liceul Hamilton reprezintă versiunea extremă a luptelor zilnice de a păstra ordinea în şcoală. Richard Everhart, ca şi Willis, Foley, Lois Weiss şi alţii, descrie o imagine de o asemănare izbitoare a numeroaselor moduri mai mult sau mai puţin pregnante prin care elevii se afirmă în raport cu autoritatea profesorilor, subminând orele şi activităţile şcolare 19. Atunci când elevii nu se identifică cu şcoala şi nu acceptă autoritatea acesteia, procesul de învăţare nu are loc.

Înainte de afluenţa noilor elevi, administraţia şcolară a liceului Hamilton îşi adaptase idealul, astfel încât acesta să echilibreze raportul dintre realizările şcolare şi eşecurile elevilor. Probabil că acest ideal fusese adecvat pentru primii elevi ai şcolii, dinainte de introducerea elevilor de culoare, însă în noile condiţii devenise inadecvat. Elevii de culoare nu se încadrau în idealul şcolii. În loc să încerce să devină atleţi, ajungeau să fie chiulangii şi subminau şcoala. Aceasta a fost închisă în răstimpuri, uneori câteva luni în şir, de-a lungul unei perioade de câţiva ani.

Pe măsură ce şcoala s-a adaptat la noua sa populaţie, care era mai diversă, au avut loc schimbări, conform predicţiilor făcute de modelul nostru. Cluburile denumite după literele alfabetului grecesc şi corurile organizate pe lângă capele au căzut în desuetudine. A apărut un nou tip de şcoală, caracterizată de toleranţă şi de dreptul elevilor de a alege.

În anii 1970, la liceul Hamilton, ca şi la alte şcoli din întreaga ţară, elevii au dobândit mai multe drepturi. Dreptul incontestabil al profesorului de a acţiona *in loco parentis* şi consensul cu privire la idealurile şcolii au ajuns să fie de domeniul trecutului. Noile reguli eliminau în mod

expres autoritatea profesorilor în impunerea standardelor şcolare şi comportamentale. Instrucţiunile privind arbitrarea, adoptate în 1972, le permiteau elevilor să înainteze plângeri „atunci când oricare membru al personalului impune intenţionat unui elev, prin comportamentul său, valorile sale etice, sociale sau politice” 20. Profesorii corectau rareori comportamentul elevilor la clasă sau în afara orelor de curs. Dacă un profesor îi cerea o explicaţie unui elev care îşi făcuse un obicei din a întârzia, unul din părinţii acestuia răspundea: „Nu-mi mai stresaţi copilul doar pentru că aveţi o obsesie tipică clasei mijlocii în legătură cu timpul” 21. Profesorii trebuiau să-şi argumenteze acuzaţiile în legătură cu copiatul sau cu alte infracţiuni comise de elevi în faţa dirigintelui, a părinţilor şi uneori chiar în faţa avocaţilor.

Elevii au dobândit dreptul de a-şi alege programa. Şcoala a introdus mai multe cursuri opţionale; doar zece din cele optsprezece credite necesare pentru absolvire se obţineau în urma frecventării cursurilor obligatorii. Deşi supravegherea formală a rezultatelor şcolare a fost eliminată, elevii au început să facă ei înşişi acest lucru. Cei interesaţi de rezultatele şcolare căutau cei mai buni profesori, iar ceilalţi îşi alegeau cursuri mai puţin dificile. Pe măsură ce şcoala a adoptat tot mai multe strategii laissez-faire, problemele s-au atenuat. Învăţătura a câştigat din nou teren, însă nu se mai aplicau standardele anterioare.

Această nouă şcoală, descrisă de Grant, a fost comparată cu imaginea compozită a liceului american, prezentată de Arthur Powell şi de coautorii săi în *The Shopping Mall High School*. Se pare că liceul din anii 1980 şi 1990 pe care îl descriu aceştia nu este doar rezultatul schimbărilor sociale din anii 1960, cum s-a întâmplat cu liceul Hamilton22. Este totodată rezultatul continuei democratizări a şcolilor din Statele Unite, care începuse ceva mai devreme, pe la începutul secolului. Unul dintre

aspectele acestei schimbări a fost introducerea programei axate pe „abilităţile necesare vieţii”, destinate elevilor care nu intenţionau să meargă la colegiu şi despre care se spunea că „se pregăteau pentru viaţă” 23.

Modelul nostru redă imaginea acestui nou liceu, definit de relaţia cu mallul. Într-o varianta amplă a modelului pe care l-am descris, şcoala poate alege, însă nu poate impune, un ideal uniform. În schimb, ca şi cumpărătorii de la mall, elevii au posibilitatea de a-şi alege idealurile pe care le doresc. Dacă vrei să faci parte dintr-o formaţie, există o formaţie pentru asta; dacă vrei să fii tocilar, există clase pentru avansaţi şi un club de şah; şi dacă vrei să nu înveţi nimic, există ore şi pentru aşa ceva. Powell şi coautorii dau exemple de profesori care au semnat un tratat cu studenţii lor în mod implicit: „Eu nu predau, iar tu nu înveţi”. Orele de acest fel fac timpul să treacă mai repede, fiind uneori chiar distractive. Oferindu-le elevilor posibilitatea de a alege, şcoala le permite mai multora dintre aceştia să se simtă ca nişte *insideri*, evitând astfel perturbările. E posibil ca liceul de tip shopping mall să fie un loc fericit sau nu, însă cu siguranţă este unul iresponsabil. În viziunea celor mai mulţi reformatori din domeniul educaţional, datoria liceului nu este să le dea elevilor ceea ce vor: datoria acestuia este să le spună de ce au nevoie. În schimb, conform acestei perspective dezaprobatoare, liceele publice îşi apropie obiectivele elevilor. Majoritatea acestora nu pun o valoare prea mare pe realizările şcolare. Criticii din domeniul educaţiei cred că aceasta este cauza majoră a mediocrităţii şcolilor din Statele Unite. Drept dovadă, citează performanţele slabe ale şcolilor americane la concursurile internaţionale.

## Şcolile miraculoase şi reforma educaţională

Există câteva şcoli care au fost pe larg studiate ca exemple de succes ale diferitelor tipuri de reformă şcolară.

Vom supune modelul nostru la încă un test, observând în ce măsură aceste şcoli, care sunt atât de neobişnuite şi speciale, se încadrează în modelul nostru, în raport cu elementele răspunzătoare pentru succesul sau eşecul şcolilor.

Să începem cu reformele introduse la şcolile generale şi la gimnaziul Central Park East, din oraşul New York. Succesul acestor şcoli este incontestabil. În East Harlem, un cartier în care e mai probabil ca tinerii de optsprezece ani să meargă la închisoare decât la colegiu, liceul (CPESS) are o rată de abandon aproape egală cu zero; 90% dintre absolvenţi merg la colegiu24. Diferenţele faţă de şcolile învecinate sunt atât de mari, încât nu pot fi explicate prin intermediul prejudecăţilor unor părinţi neobişnuit de îngrijoraţi cu privire la selecţie.

Studiile sugerează că succesul rezidă în identificarea elevilor şi a profesorilor cu şcoala şi cu idealurile şcolare ale acesteia. Această identificare nu este accidentală. Încă de la început, administratorii şcolii şi-au propus să creeze un nou tip de şcoală, definită de un puternic simţ al comunităţii. Şcolile constituie un refugiu pentru elevii care provin din cartiere disfuncţionale, izolându-i într-o lume socială diferită. Importanţa creării unei noi categorii sociale este evidentă pentru Deborah Meier, fondatoarea şcolii, care afirmă: „Ne-am angajat în mod deschis şi direct să fim diferiţi” 25.

Pedagogia şi procedurile neobişnuite constituie fundamentul identităţii de grup a şcolilor. Programa este generată chiar de ideile elevilor. La CPESS, ideile sunt examinate sistematic, utilizând „Cele Cinci Obiceiuri ale Minţii”. Aceste cinci obiceiuri impun adresarea unor întrebări la care se caută răspunsuri: „Cum ştim ceea ce ştim?” „Cine vorbeşte?” „Care este lanţul cauzal?” „Cum ar fi putut fi lucrurile diferite?” şi „Cui îi pasă?” 26. Celelalte practici ale şcolii îi ajută pe elevi să se identifice unii cu alţii şi cu şcoala. Aceasta este mică şi are clase

reduse ca număr de elevi. Structura claselor este concepută astfel încât să încurajeze familiaritatea dintre elevi şi profesori. Profesorii se ocupă de aceeaşi clasă de elevi pentru mai mult de un an şcolar, iar la clasele mai mari, predau mai multe discipline aceloraşi elevi, neexistând un profesor specializat pe fiecare materie, ca la majoritatea liceelor. Procesul de instruire pune accent pe ideile, prezentările şi proiectele elevilor, ca şi pe discuţiile ample, cu caracter deschis, dintre profesori şi părinţi: toate aceste măsuri sunt concepute astfel încât să îi facă pe toţi elevii să aibă un sentiment de apartenenţă, ca şi când ar alcătui o mare familie.

Lucrarea *School Power* de James Corner redă un alt exemplu de reformă şcolară bazată pe identitate27. Corner descrie situaţia pe care a găsit-o la sosirea sa la Şcoala Generală Baldwin, într-o zonă defavorizată din New Haven, Connecticut, drept „şocantă”. Profesorii erau incapabili să impună ordinea. Copiii nu aveau stare: ţipau, urlau, insultau profesorii şi se jigneau unii pe alţii28. Cinci ani mai târziu, sub conducerea lui Corner, a fost instituită domnia ordinii. Pe coperta cărţii *School Power* se poate vedea o sală de clasă, în care toţi elevii sunt îngrijit îmbrăcaţi. Stau în bănci, zâmbitori şi cu mâinile ridicate29.

Corner spune că şi-a dat seama că programul său reuşise când a văzut un elev care a pus capăt unei bătăi ce se iscase la locul de joacă, spunând: „Nu facem aşa ceva în această şcoală” 30. Copilul învăţase că există un *noi* cu care elevii se identificau, asociind grupul respectiv cu normele şcolii lor. Cum se dobândise această identitate? Corner a lucrat cu toate cele patru segmente fundamentale ale şcolii – elevi, profesori, administratori şi părinţi – pentru a se asigura că fiecare dintre acestea înţelegeau obiectivele celorlalte. Şi-a dat seama, după cum indică observaţiile lui Willis, Foley şi ale altora, că e posibil ca o mare parte din furia îndreptată către şcoală să fie consecinţa scindărilor sociale din lumea adultă exterioară.

Drept urmare, Corner s-a străduit din răsputeri să încurajeze participarea părinţilor. Profesorii au stabilit numeroase consultaţii cu părinţii fiecărui copil pentru a-i ajuta să înţeleagă că profesorii erau aliaţii, nu duşmanii odraslelor lor.

Totodată, procesul disciplinar de la Baldwin a fost conceput astfel încât să cultive internalizarea valorilor şcolii, după cum demonstrează soluţionarea incidentului provocat de furia unui elev de clasa a V-a. Băiatul a fost sancţionat pentru că atacase un copil mai mic cu cureaua. În loc să îl pedepsească pur şi simplu pe cel care încălcase regulile, profesoara, care era instruită să identifice cauzele abaterilor comportamentale, a reuşit să afle de la el că era supărat din cauza faptului că tatăl său nu primise permisiunea de a ieşi din închisoare pentru a petrece Crăciunul împreună cu familia. Profesoara l-a ajutat să-i scrie o scrisoare tatălui său, făcându-l totodată să înţeleagă că, dacă avea probleme, nu era îndreptăţit să se răzbune pe alţi copii31. Cu alte cuvinte, copiii învăţau nu doar să citească, ci şi că trebuie să respecte regulile. Prin opoziţie cu liceul de tip Shopping Mall, programul Corner promovează activ o identitate şi norme care preţuiesc învăţarea şi şcoala.

După unii, şcolile în care se predau doar Cunoştinţe Fundamentale se află la celălalt capăt al spectrumului reformei şcolare. Însă vom vedea că metoda lor este similară. În aceste şcoli, programa este alcătuită din „cunoştinţele fundamentale”, pe care pedagogul reformist Donald Hirsch susţine că trebuie să le deţină toată lumea. Programa este utilizată pe post de concept unificator, „promovând o comunitate de învăţăcei, ce include atât adulţi, cât şi copii” 32. Abordarea structurată a cunoştinţelor este asociată cu atitudini la fel de stricte şi în raport cu alte aspecte comportamentale. La şcoala Parker (Colorado), instituţie cu finanţare mixtă, publică şi privată, în care se predau cunoştinţe de bază, se aplică un cod

vestimentar strict: se stipulează că până şi şosetele „trebuie să aibă o culoare care să se asorteze cu uniforma şcolară, subliniindu-se că perechea respectivă de şosete trebuie să aibă aceeaşi nuanţă”. Şi disciplina este la fel de strictă: elevii şi părinţii trebuie să semneze un acord prin care se angajează să respecte codul şcolii33. Acesta este încă un exemplu cu privire la modul în care disciplina defineşte comunităţile34.

Deşi pedagogia care pledează pentru Cunoştinţele Fundamentale este opusul celei aplicate de CPESS şi Coaliţia Şcolilor Fundamentale a lui Theodore Sizer[7], toate se bazează pe aceeaşi teorie a motivaţiei. Şcolile de succes construiesc activ identităţile elevilor şi normele destinate acestora. Una din şcolile de acest fel le spune elevilor că trebuie să fie disciplinaţi, ceea ce include stăpânirea unei programe structurate, însă şi asortarea şosetelor. O altă şcoală îşi îndeamnă elevii să gândească independent, de la executarea proiectelor individuale până la practicarea sistematică a Celor Cinci Obiceiuri ale Minţii. În fiecare dintre cele două cazuri, deşi în mod diferit, şcolile şi-au asumat responsabilitatea de a le spune elevilor cine sunt şi cum ar trebui să se comporte. CPESS reuşeşte acest lucru prin crearea sentimentului că şcoala reprezintă o mare familie. Corner povesteşte în ce fel a muncit la şcoala generală Baldwin pentru a crea aceleaşi sentimente, colaborând cu toate cele patru segmente constituente ale şcolii. Şi de vreme ce identitatea este îndeaproape legată de îmbrăcăminte şi înfăţişare, în opinia noastră nu e o coincidenţă că o şcoală în care se predau Cunoştinţe Fundamentale stabileşte reguli chiar şi pentru felul şosetelor pe care le poartă elevii.

Descrierile acestor şcoli şi modul lor de funcţionare nu explică în detaliu motivul pentru care au reuşit să-şi atingă obiectivele. În principal, aflăm ce au făcut şi de ce

7 Theodore Sizer (1932-2009), conducător al reformei educaţionale din S.U.A., iniţiate în anii ‘70 (n. t.).

(e posibil să dăm dovadă de lăcomie, din dorinţa de a şti mai mult), însă nu ni se spune ce gândeau elevii. Însă Coleman, urmat de Bishop şi Bishop, sugerează o explicaţie cu privire la motivul pentru care aceste reforme au funcţionat atât de bine: schimbările aşteptărilor elevilor de la clasă, şi probabil nu numai, au avut un efect secundar. Acestea au modificat felul în care membrii grupurilor conducătoare considerau că trebuie să se poarte. La rândul său, acest fapt a influenţat comportamentul elevilor unii faţă de ceilalţi – inclusiv faţă de cine era sau nu, agasat sau bruscat.

## Şcolile particulare în comparaţie cu cele publice

Teoria noastră surprinde totodată diferenţele majore dintre şcolile particulare şi cele publice din Statele Unite. Autorii lucrării *Shopping Mall High* şi numeroşi alţi critici ai domeniului educaţional au ridiculizat şcolile publice deoarece acestea nu reuşesc să îşi înveţe elevii cum ar trebui să se comporte. Prin contrast cu aceştia, Anthony Bryk şi coautorii citează o declaraţie privind filosofia şcolară, aparţinând şcolilor catolice. Aceasta descrie claritatea aşteptărilor instituţiilor în cauză: elevul „trebuie să fie definit de o serie de caracteristici: să fie competent din punct de vedere intelectual… afectuos… de încredere… [şi] să aibă simţul dreptăţii” 35. Fiecare dintre trăsăturile dezirabile este descrisă în detaliu.

Ce proceduri facilitează cultivarea acestor norme? Profesorii îşi asumă colectiv responsabilitatea cu privire la construirea caracterului elevilor. Profesorul ideal dintr-o şcoală catolică trebuie să se implice în numeroase aspecte ale vieţilor elevilor36. E posibil ca un profesor care predă engleză dimineaţa să devină consilier la prânz sau antrenor de fotbal după amiază37. Există o amplă participare la activităţile şcolare, inclusiv la cele atletice şi religioase, numărul elevilor care fac parte din echipele

sportive fiind unul mult mai mare decât în alte şcoli, scopul fiind acela de a cultiva sentimentul comunitar. Comunitatea de acest fel influenţează idealurile grupurilor dominante, contracarând totodată înclinaţia de a-i brusca pe ceilalţi elevi.

Îşi educă şcolile catolice elevii mai bine? Desigur, nu putem avea o certitudine în acest sens, deoarece e posibil ca părinţii care îşi trimit copiii la astfel de şcoli să fie diferiţi de alţi părinţi din diverse puncte de vedere, care nu pot fi observate statistic. Ceea ce ştim e că printre elevii de la şcolile catolice probabilitatea abandonului şcolar este mult mai redusă, iar şansele ca aceştia să urmeze un colegiu cu o durată de patru ani sunt mult mai mari. Un studiu realizat de Joseph Altonji, Todd Elder şi Christopher Taber a încercat să descrie prejudecata de selecţie, studiind un grup de elevi care frecventaseră o şcoală catolică până în clasa a VIII-a, unii dintre ei continuând ulterior să frecventeze un liceu catolic, iar alţii optând pentru şcoli publice38. Din toate punctele de vedere, cele două grupuri fuseseră similare până la începerea liceului. Însă cei care continuaseră să meargă la şcoli catolice aveau o şansă de absolvire şi de frecventare a colegiului considerabil superioară39.

Datele statistice neprelucrate, rezultate în urma studierii acestui grup, redau o imagine clară. Până în clasa a X-a, cincisprezece procente dintre cei care optaseră pentru şcoli publice au abandonat liceul, în comparaţie cu doar două procente dintre cei care au continuat să frecventeze şcoli catolice. Aceleaşi diferenţe se aplică şi în cazul unui subgrup minoritar urban40. Se pare că, odată ce intrai la o şcoală catolică, nu ţi se mai permitea să pleci până la absolvire41.

### Rasa şi şcolarizarea

Am vorbit deja despre diferenţele rasiale în cadrul

acestui capitol. Există trei statistici care indică profunzimea problemei rasiale în educaţia americană. Probabilitatea ca elevii de culoare să abandoneze liceul este cu cincizeci de procente mai mare42. Şansele ca aceştia să devină licenţiaţi sunt cu patruzeci de procente mai mici43. La testul naţional standard de evaluare (Evaluarea Naţională a Progresului Educaţional), punctajele medii ale elevilor de culoare, la matematică şi la citire, sunt mai scăzute decât aceleaşi punctaje medii ale elevilor albi, redând aproape o întreagă deviaţie standard44. De ce sunt atât de mari şi persistente aceste diferenţe?

Modelele economice standard privind educaţia sugerează trei motive. Mai întâi, dacă elevii afro-americani, care au aceleaşi abilităţii ca şi elevii albi, câştigă salarii mai mici decât cei din urmă, rezultă că primii sunt mai puţin motivaţi să obţină rezultate şcolare bune45. În al doilea rând, dacă şcolile din cartierele afro-americane au resurse mai reduse, din nou, motivaţia elevilor de a învăţa este mai scăzută. E posibil ca un elev să muncească din greu pentru a obţine rezultate bune, însă dacă laboratorul de chimie nu este dotat corespunzător, va fi dificil ca acesta să deprindă metodele ştiinţifice adecvate. În al treilea rând, din punct de vedere istoric, părinţii afro-americani au avut un acces redus la educaţie, ceea ce îi împiedică să îşi ajute copiii în ceea ce priveşte şcoala.

Toţi aceşti trei factori au un rol în diferenţa dintre rezultatele şcolare ale elevilor albi în comparaţie cu cei de culoare, însă observarea atentă a situaţiei existente în şcoli sugerează că există un al patrulea motiv. Adesea rutina şi programa şcolară transmit elevilor negri că ceva nu e în regulă cu ei şi cu mediul din care provin. Lisa Delpit ne oferă un exemplu grăitor şi subtil, legat de felul în care prezumţia profesorilor privind superioritatea englezei standard îi poate (din neatenţie) insulta pe copiii afro-

americani. La o oră de citire, o fată citeşte propoziţia „Ieri i-am spălat hainele fratelui meu”, pronunţând „Ieri îi spălai ţoalele lu’ frati-meo”. Profesoara o corectează, însă eleva a făcut ceva mult mai complicat decât simpla lectură a enunţului: a tradus pasajul în propriul ei dialect. În loc să fie lăudată, i se spune că a greşit46.

Există un alt incident care e mai puţin subtil, însă surprinde, şi de data aceasta la nivel microcosmic, genul de interacţiune care, repetată din când în când, îi face pe elevii afro-americani să simtă că există o diferenţă între *noi* şi *ei* – cei care conduc şcolile. Berkeley, California, este unul dintre cele mai liberale şi, din anumite puncte de vedere, cele mai integrate oraşe din Statele Unite din punct de vedere rasial. Prin urmare, studiul lui Ann Ferguson, bazat pe participare şi observaţie, realizat într-o şcoală gimnazială din Berkley, este extrem de relevant47. În această şcoală, populaţia este de două feluri: cei care provin din familii cu venituri ridicate, în mare parte elevi albi şi asiatici din Hills, şi cei care provin din familii cu venituri mai mici, în special elevi de culoare şi hispanici din zona Flats. Copiii din Flats şi cei din Hills nu înţeleg în acelaşi mod noţiunea de comportament adecvat. Profesorii şi administratorii şcolii, care consideră că este de datoria lor să menţină ordinea, împărtăşesc în principal standardele comportamentale ale celor din zona Hills: în opinia lor, copiii din zona Flats sunt „răi”, motiv pentru care sunt aspru pedepsiţi.

Drept exemplu, Ferguson relatează următorul incident, care ar fi comic, dacă repetarea sa frecventă nu l-ar face să devină de fapt tragic. Ferguson se află pe scări şi stă de vorbă cu directorul adjunct, însă acesta din urmă este distras de un grup de fete aparţinând unei minorităţi, care vorbesc tare, în timp ce se îndreaptă spre o altă clasă. Una dintre copile nu îl observă şi continuă să vorbească. Directorul adjunct o întreabă: „Aşa trebuie să te comporţi pe holurile şcolii?”, iar apoi îi ordonă să coboare scările şi

să le urce din nou. Fata se execută, plină de afectare şi totodată cu o tuşă de umor. Directorul adjunct consideră că acest comportament este lipsit de respect (ceea ce nu e exclus) şi o trimite să îl aştepte în biroul său pentru tot restul zilei48. Ce s-a întâmplat în acest caz? Conform limbajului nostru, utilizat mai devreme, directorul adjunct, care e un *insider*, a cărui misiune este aceea de a păstra ordine în şcoală, nu vede umorul elevei care subminează ordinea, afirmând, chiar şi pentru un moment, că e un *outsider* ce nu îi respectă în întregime autoritatea.

Ferguson crede că un copil alb ar fi fost tratat altfel: directorul adjunct nu ar fi considerat că discuţia sonoră era neregulamentară. Şansele ca un copil alb, care se potriveşte mai bine idealului de *insider* al şcolii, să aibă o reacţie obraznică ar fi fost mai scăzute. Iar probabilitatea ca directorul adjunct să aplice o pedeapsă severă ar fi fost mai mică. E posibil ca în cazul unui copil alb, pe care îl considera un *insider*, să perceapă aceeaşi neobrăzare ca fiind amuzantă. Oare o pedepseşte pe fată deoarece crede că aceasta se afirmă ca *outsider*? Cine ştie? Astfel de neînţelegeri minore se întâmplă în mod frecvent în şcoala sa.

Este greu de crezut că astfel de incidente afectează sentimentele elevilor faţă de şcoala lor şi conturează normele grupurilor conducătoare? Nu avem certitudinea că astfel de incidente produc o „cultură opoziţională" printre elevii de culoare; însă ştim cu siguranţă că diferenţa dintre performanţele elevilor de culoare şi ale celor albi este semnificativă, iar numărul tinerilor afro-americani aflaţi în închisoare este disproporţionat de mare. Mai exact, ştim totodată că liceul Berkeley este marcat de tensiuni rasiale şi anumite părţi ale şcolii au fost incendiate în mod deliberat.

Teoria noastră privind modul în care şcolile se raportează la diversitate sugerează, de asemenea, o soluţie cu privire la un curios paradox empiric. Dacă elevii de

culoare sunt furioşi faţă de cultura şcolară, am putea crede că au atitudini mai puţin favorabile faţă de şcoală decât elevii albi. Însă dovezile demonstrează contrariul. Philip Cook şi Jens Ludwig arată că, în comparaţie cu albii non-hispanici, negrii au cam aceleaşi aşteptări cu privire la realizările educaţionale (absolvirea liceului, a colegiului şi aşa mai departe) şi cam aceeaşi frecvenţă şcolară şi procentaj la nivelul efortului depus49. Am raportat răspunsurile studenţilor la câteva dintre întrebările prezente în sondajul efectuat asupra unui lot arbitrar de subiecţi, de către Ministerul Muncii din Statele Unite, denumit *Liceul şi dincolo de el*. Rezultatele arată că elevii de culoare au, de fapt, atitudini mai bune faţă de şcoală decât elevii albi. În medie, în comparaţie cu albii, probabilitatea ca afro-americanii să „urască" orele de engleză sau de matematică este mai mică, şansele ca aceştia să considere că spiritul şcolar este „excelent", să mărturisească că au o „atitudine pozitivă faţă de sine" şi să „le placă să studieze mult la şcoală", sunt mai mari50. Aceste rezultate par paradoxale, având în vedere diferenţa semnificativă şi persistentă dintre punctajele obţinute de albi şi negri la teste.

Teoria noastră oferă o posibilă explicaţie a motivului pentru care afro-americanii par a avea atitudini mai bune faţă de şcoală decât albii, însă cu toate acestea au un punctaj mai scăzut la teste. În general, negii şi albii frecventează şcoli diferite. Şcolile îşi adaptează programa şi idealurile în funcţie de elevi. Ce ar trebui să citească aceştia – Ernest Hemingway sau Toni Morrison? Probabil că şcolile care au o populaţie alcătuită cu precădere din elevi de culoare (sau albi) se vor adapta la gusturile elevilor. Drept urmare, există şanse ca elevii afro-americani să „urască" mai mult orele de engleză şi matematică în şcolile predominant albe decât în şcolile dominate de negri, reversul fiind valabil şi în cazul elevilor albi. Calculele noastre au indicat cu exactitate valabilitatea

acestui tipar. Într-adevăr, probabilitatea ca afro-americanii din şcolile predominant albe să urască engleza şi matematica mai mult decât albii din şcolile dominate de afro-americani era mai mare51. În mod simetric, elevii albi care frecventau şcoli cu o populaţie aproape exclusiv de culoare aveau şanse mai mari de a respinge engleza; de asemenea, probabilitatea ca aceştia să urască matematica în raport cu colegii lor de la şcolile cu elevi exclusiv albi era mai ridicată (deşi acest rezultat nu a fost semnificativ din punct de vedere statistic) 52.

**Economia identităţii, cererea şi oferta educaţională**

*Cererea educaţională*. În acest capitol ne concentrăm asupra motivaţiilor elevilor. Economiştii au înţeles de multă vreme că motivaţiile elevilor nu sunt de natură pecuniară. Economia identităţii ne obligă să specificăm natura acestor motive, oferindu-ne o serie de întrebări pentru a le descoperi. Cum se percepe un elev în cadrul şcolii – din ce categorie socială face parte? Ce crede că ar trebui să facă la şcoală – care sunt normele şi idealurile sale? Şi care sunt pierderile inerente, dacă se abate de la normele respective? Răspunsurile la aceste întrebări joacă un rol esenţial în determinarea cererii educaţionale, adică a duratei de frecventare a şcolii de către elevi. Deoarece şcolarizarea este unul dintre determinanţii majori ai câştigurilor viitoare, cererea educaţională determină în ultimă instanţă atât nivelul, cât şi distribuţia veniturilor.

*Oferta educaţională*. Educaţia formală se desfăşoară în mare parte în şcoli, instituţie care reprezintă o formă de organizaţie. Capitolul precedent ne-a demonstrat că identitatea şi motivaţia profesorilor şi administratorilor sunt de asemenea esenţiale în raport cu succesul unei şcoli. Prin urmare, economia identităţii ne oferă totodată o înţelegere mai profundă a ofertei educaţionale. În urma

observării situaţiilor existente în cadrul şcolii, se poate spune că nu doar nivelul resurselor alocate acestora determină eficienţa ofertei, ci şi modul de utilizare a acestora.

De pildă, s-a acordat o mare atenţie calităţii profesorilor. Steven Rivkin, Eric Hanushek şi John Kain au descoperit, într-un studiu care continuă opera precedentă a lui Hanushek, că procesul de învăţare a elevilor diferă semnificativ în funcţie de profesorii acestora53. Utilizând un amplu set de date cules în Texas, bazat pe compararea elevilor şi a profesorilor, cei trei au ajuns la concluzia că unii profesori erau în mod repetat mai eficienţi decât alţii. Autorii au concluzionat nu numai că profesorii de înaltă calitate sunt esenţiali în reuşita educaţională, ci şi că diferenţa dintre punctajele testelor susţinute de elevii care proveneau din familii cu venituri mari, respectiv mici ar putea fi substanţial redusă, dacă elevii din ultima categorie ar avea profesori mai buni54. Analiza noastră sugerează un posibil motiv al descoperirilor privind importanţa profesorilor: e posibil ca unii dintre profesori să fie mai eficienţi în ceea ce priveşte conducerea claselor, astfel încât elevii se identifică cu aceştia şi cu şcoala. Desigur, acelaşi lucru este valabil şi în cazul administratorilor. Deborah Meier şi James Corner au fost eficienţi nu doar pentru că au găsit o soluţie miraculoasă pentru îmbunătăţirea rezultatelor scăzute ale elevilor. Cei doi, laolaltă cu personalul pe care îl conduceau, au fost totodată neobişnuit de eficienţi în schimbarea concepţiilor de sine ale elevilor. În acest sens, miracolele pe care le-au creat au fost posibile datorită unor resurse bogate, exploatate într-un mod specific.

Desigur, miracolele depind, de asemenea, de identificarea profesorilor şi a administratorilor cu şcoala şi misiunea acesteia. La CPESS, elevii şi directorul se identificau cu obiectivele şcolii – obiective pe care ei înşişi le creaseră. Profesorii şi administratorii implicaţi, de la

şcolile catolice descrise de Anthony Bryk şi de colegii acestuia, contrastează cu profesorul tipic detaşat, descris în lucrarea *Shopping Mall High*. Astfel, e posibil ca măsura în care profesorii se identifică cu misiunea şcolii lor să fie la fel de importantă ca diferenţele existente la nivelul motivaţiei elevilor, în explicarea breşei dintre şcolile catolice şi cele publice. Inspirându-se din lecţiile capitolului precedent, un profesor care se consideră a fi *insider* se va implica mai mult, depunând un efort mai mare, în vreme ce un profesor care se simte *outsider*, precum Mike din descrierea lui Studs Terkel, va depune un efort scăzut, fiind posibil să creeze probleme şi altor profesori, ca şi administraţiei şcolii.

## Identitatea, obiectivele şcolare şi alegerea şcolii

Dând curs unei prejudecăţi tipice economiştilor, am pornit de la ipoteza că obiectivul unei şcoli este reprezentat de maximizarea abilităţilor şi veniturilor viitoare ale elevilor. Însă deprinderea abilităţilor este doar unul dintre obiectivele şcolilor şi ale părinţilor care le aleg. De exemplu, şcolile religioase plasează adesea obiectivele economice pe locul secund, în favoarea scopurilor religioase. E posibil ca misiunea fundamentală a unei şcoli să fie separarea celor mântuiţi de cei damnaţi, după cum sugerează directorul din etnografia lui Allen Peshkin, care se ocupă de Şcoala Baptistă Bethany: „Mulţimile diavolului umblă să ne înhaţe copiii” 55. O dorinţă similară de realizare a unei distincţii motivează şi instituţiile şcolare private, care funcţionează pe bază de vouchere[8], fondate (ilegal), ca urmare a procesului Brown contra Comitetului Educaţinal din Topeka, Kansas56[9] Obiectivele şi

8 Certificat guvernamental, folosit pentru a acoperi cheltuielile aferente taxelor şcolare, impuse de frecventarea unei instituţii private (n.t.).

9 În urma acestui proces (1954), Curtea Supremă a Statelor Unite a declarat ca neconstituţionale legile care instituiau fondarea unor şcoli separate pentru albi şi negri (n.t).

programele şcolilor publice sunt stabilite de comitete şcolare alese în urma unui vot: drept urmare e posibil ca natura acestor şcoli, idealurile lor să derive din economia politică a unei comunităţi. De asemenea, şcolile cu finanţare publică şi privată se adresează unei anumite comunităţi din cadrul unei jurisdicţii. Desigur, şcolile la domiciliu constituie prin definiţie un mediu şcolar personalizat.

Toate aceste exemple sugerează că identitatea şi obiectivele şcolare joacă un rol major în dezbaterea privitoare la alegerea şcolii. Însă chiar şi în cazul întrebării mai restrânse – care îşi propune să afle dacă alegerea şcolii este determinantă în raport cu performanţele elevilor, identitatea ocupă o poziţie centrală. Părinţii vor alege şcoala în funcţie de misiunea acesteia, astfel încât elevii din şcolile de acest tip vor fi în mare parte *insideri*. Iar *insiderii* vor avea rezultate şcolare mai bune, în măsura în care acestea sunt promovate de către şcoală.

## Partea a treia
## Sexul şi rasa

### 7. Genul şi munca

DOAR ŞAPTE PROCENTE DINTRE asistentele medicale din Statele Unite sunt bărbaţi. Există atât de puţini bărbaţi în domeniul asistenţei medicale, încât oamenii utilizează sintagma „asistent masculin” pentru a-i descrie. Sintagma nu descrie doar o anomalie statistică; totodată dezvăluie o contradicţie socială, pe care oamenii o recunosc şi o discută. În filmul *Meet the Parents*, aceasta produce consternarea, în momentul în care fiica aduce acasă un asistent masculin, prezentându-l ca pe potenţialul său viitorsoţ. În domeniul asistenţei medicale, există grupuri de susţinere care se adresează bărbaţilor; Publicaţia *Male Nursing Magazine* promovează şcoli de

asistenţă medicală „prietenoase cu bărbaţii”, oferindu-le acestora indicii în legătură cu modul de a se descurca într-o profesie dominată de femei.

În ceea ce priveşte predominanţa bărbaţilor sau a femeilor, asistenţa medicală nu reprezintă excepţia, ci regula. În general, bărbaţii şi femeile din Statele Unite au ocupaţii diferite. Segregaţia ocupaţională este una dintre cele mai persistente caracteristici ale pieţei americane de muncă. De la începutul secolului XX până de curând, în 1970, două treimi dintre femeile (sau bărbaţii) din Statele Unite ar fi fost nevoiţi să-şi schimbe locurile de muncă pentru a egaliza distribuţia genurilor la nivel profesional. Între 1970 şi 1990 segregaţia ocupaţională a înregistrat o scădere; cu toate acestea, chiar şi în 1990, peste jumătate (53%) dintre bărbaţi sau femei erau nevoiţi să-şi schimbe slujbele în scopul obţinerii unei distribuţii egale1.

Prin ce se explică existenţa şi natura tendinţelor din domeniul segregaţiei ocupaţionale? Economiştii studiază femeile şi bărbaţii în raport cu piaţa muncii de decenii întregi. Economia identităţii face un pas înainte, amplificând teoriile actuale – a avantajului comparativ, a discriminării bazate pe gusturi şi a discriminării statistice, pe care le vom descrie în cele ce urmează. Identitatea descrie tendinţele segregaţiei ocupaţionale, permiţându-ne să evaluăm strategiile. În special, putem studia întregul spectru al legii privind discriminarea sexuală.

Şi de data aceasta, fundamentul teoriei noastre este constituit de distincţia dintre norme şi gusturile comune. E posibil ca angajaţii individuali să prefere anumite tipuri de muncă, să fie adepţii unei anumite sarcini sau să aibă un talent deosebit într-un domeniu specific. Însă în cadrul teoriei noastre, se consideră că anumite locuri de muncă sunt adecvate pentru femei şi altele pentru bărbaţi. Acestea sunt normele ocupaţionale. De exemplu, în preajma anului 1970, normele stipulau că bărbaţii *ar*

*trebui* să fie cei care aduc pâinea în casă, muncind în domenii precum construcţiile, ingineria şi contabilitatea; în cazul în care munceau, femeile *trebuiau* să fie asistente medicale, profesoare şi secretare.

Modelul nostru identitar este rezultatul observaţiei. Cercetătorii au studiat case de avocatură, spitale, fabrici şi magazine; felurile în care oamenii îşi descriu munca şi sentimentele pe care le au în legătură cu slujbele lor; ca şi modurile în care reacţionează faţă de cei care adoptă profesii neconvenţionale.

Locurile de muncă au denumiri specifice. Există slujbe pentru bărbaţi şi slujbe pentru femei2. Astfel *femeie inginer nuclear* şi *femeie marinar* par a fi contradictorii, la fel ca şi *asistent medical* şi *secretar*. Aceste denumiri sunt justificate parţial de presupusele calităţi ale bărbaţilor şi ale femeilor. Se consideră că femeile sunt „afectuoase” şi „răbdătoare”, calităţi care le fac să fie potrivite pentru slujbe precum aceea de învăţătoare şi asistentă medicală; pe vremurile când torsul era o ocupaţie importantă, se spunea că au „degete agile”. Prin contrast, calităţile asociate bărbaţilor îi califică pentru funcţii precum aceea de administrator, doctor sau pilot.

Fie că adecvarea se bazează sau nu pe diferenţe reale, aceste asocieri afirmă stereotipuri legate de ceea ce ar trebui să facă bărbaţii şi femeile. Astfel, de exemplu, opinia conform căreia femeile sunt, din punct de vedere biologic, mai puţin potrivite pentru slujbe în domeniul ştiinţei şi al ingineriei nu este doar o ipoteză inocentă care trebuie verificată de statisticieni abili. O afirmaţie de acest gen este rezultatul confuziei care umbreşte ocupaţii de acest fel, considerându-le a fi adecvate doar bărbaţilor. Această opinie subliniază codul social care a împiedicat generaţii întregi de femei să urmeze o carieră ştiinţifică. Oricare ar fi diferenţele biologice, simpla ipoteză care afirmă existenţa acestor diferenţe conferă un temei economic pentru ceea ce se numeşte discriminare

statistică, care, după cum vom vedea mai târziu, este ilegală.

Retorica privitoare la schimbările suferite de anumite profesii, prin trecerea de la dominaţia masculină la cea feminină, demonstrează, o dată în plus, preponderenţa asocierilor dintre gen şi profesie. De exemplu, în timpul celui de-al Doilea Război Mondial, pentru a deveni acceptată din punct de vedere social, recrutarea femeilor în slujbe care se adresau în mod tradiţional bărbaţilor, era însoţită de o propagandă oficială şi de literatură populară, în care femeile erau descrise lucrând în fabrici fără a-şi pierde feminitatea3. Pe lângă acest fapt, starea de necesitate impusă de război a contribuit la trecerea cu vederea a încălcării normelor obişnuite privind genul.

Studiile etnografice arată că oamenii continuă să perceapă anumite profesii ca fiind adecvate pentru bărbaţi, iar altele pentru femei. Cei care încalcă aceste norme au adesea o poziţie ambivalentă cu privire la munca lor, fiind subiectul hărţuirii şi chiar al violenţei. La începutul anilor 1990, antropologul Jennifer Pierce a petrecut cincisprezece luni lucrând într-un post de asistent al unui avocat, în cadrul unei case de avocatură din San Francisco Bay Area, înregistrând dinamica legată de concepţiile privind slujbele masculine şi feminine la locul de muncă4. Avocatele doreau să se considere femei, însă se confruntau cu o dilemă. A fi un bun avocat însemna să te comporţi ca un „bărbat”. Trebuia să fii „ca Rambo”, „să nu iei prizonieri”, „să câştigi în stil mare” şi „să fii tare”. Într-un scheci difuzat în perioada Crăciunului, Michael, partenerul masculin, este portretizat ca simţindu-se confortabil cu autoritatea pe care o are. Prin contrast cu acesta, un alt partener, de data aceasta o femeie pe nume Rachel, nu este capabilă să se hotărască dacă „să fie bărbat sau femeie” 5.

Numeroşi scriitori descriu hărţuirea cu care se confruntă femeile atunci când ocupă slujbe „de bărbaţi”.

Uneori, bărbaţii reacţionează violent faţă de colegele lor. Astfel de reacţii dezvăluie emoţii care nu se explică prin simpla neplăcere de a lucra cu femei, despre care s-a vorbit în teoriile anterioare asupra discriminării. Sociologul Irene Padavic furnizează o descriere rezultată în urma unei experienţe proprii, trăită în perioada în care a lucrat într-o companie energetică, ca manipulator de cărbuni6. La scurt timp de la începerea muncii, colegii săi au asaltat-o fizic, izbind-o de colo-colo şi încercând să o împingă pe banda de transmisie ce transporta cărbunele. Bărbaţii au spus că a fost doar o glumă.

Procesul intentat companiei Eveleth Mines din Minnesota pentru hărţuire, oferă detalii suplimentare revelatoare. În august 1988, angajatele Lois Jenson şi Patricia Kosmach au intentat un proces civil colectiv, invocând Articolul VII din Legea Drepturilor Civile. Au acuzat compania de hărţuirea la care fuseseră supuse de colegii de muncă, după ce ele şi alte femei au început să lucreze în mine. Cazul a trecut prin trei curţi de justiţie. Curtea de Apel a rezumat mărturia femeilor după cum urmează:

S-au găsit postere şi graffiti cu conţinut sexual explicit pe pereţi şi în zona cantinei, a magaziilor de unelte, vestiarelor, pupitrelor şi birourilor. Astfel de materiale au fost găsite în vehiculele femeilor, în lifturi, la toaletele pentru femei, în corespondenţa internă şi la avizierele companiei… Femeile au raportat incidente în cadrul cărora au fost supuse unor atingeri corporale nedorite, fiind sărutate, ciupite şi pipăite. Femeile au mărturisit că s-a folosit un limbaj injurios adresat unor anumite persoane, ca şi comentarii „generice” frecvente, care afirmau că femeile nu aveau ce căuta în mină, că le luau locurile de muncă bărbaţilor şi că ar fi trebuit să rămână acasă cu copiii… Câţiva angajaţi şi-au supus colegele la atacuri fizice de natură sexuală. Într-unul

dintre incidente, un angajat a simulat un act de sex oral asupra unei colege de muncă, care dormea7.

În cadrul procedurilor legale, într-un anumit punct, chiar şi apărarea a recunoscut că era vorba despre un tratament inegal. Însă a susţinut că Eveleth nu era vinovată, deoarece tratamentul se datora „culturii generice a industriei miniere din zona Iron Range”. Curtea nu s-a lăsat impresionată şi a dispus ca organizaţia inculpată să plătească despăgubiri. În cele din urmă, compania, confruntată cu un recurs şi posibilitatea de a trece printr-un nou proces, a fost de acord să plătească o sancţiune în valoare de 3, 5 milioane de dolari8.

**Un model identitar al pieţei muncii**

Pe baza acestor observaţii vom construi o teorie a genului la locul de muncă. Vom urma din nou procedura din capitolul 3. Vom determina modelul economic standard al pieţei muncii. Apoi vom stabili funcţiile de utilitate ale muncitorilor, în funcţie de cele trei ingrediente ale identităţii. În aceste funcţii de utilitate, muncitorii au o anumită percepţie asupra locului pe care-l ocupă în societate şi a modului în care ei şi ceilalţi trebuie să se comporte. În acest caz, utilitatea muncitorilor reflectă categoriile şi normele legate de gen.

*Procedura: Partea 1*. Vom începe cu un model de bază al pieţei muncii. Există firme care doresc să angajeze muncitori pentru îndeplinirea anumitor sarcini – producându-se astfel cererea de forţă de muncă. Există bărbaţi şi femei care doresc să muncească – ceea ce produce oferta de muncă. Anumiţi bărbaţi şi anumite femei îndeplinesc mai bine o sarcină sau alta decât ceilalţi, fără a fi o diferenţă generală între bărbaţi şi femei. Modelul de bază al pieţei muncii se opreşte aici. Soluţionarea problemei salariului, caz în care oferta este egală cu

cererea, produce numărul de bărbaţi şi femei angajaţi.

*Procedura: Partea a 2-a*. Vom adăuga cele trei componente ale identităţii.

*Categoriile sociale*. Categoriile sociale sunt, pur şi simplu, *bărbaţii* şi *femeile*.

*Normele şi idealurile*. Anumite sarcini sunt considerate a fi adecvate pentru bărbaţi – *locuri de muncă pentru bărbaţi*. Alte sarcini sunt considerate a fi *locuri de muncă pentru femei*.

*Beneficiile şi pierderile utilităţii identităţii*. Femeile pierd din utilitate dacă au un loc de muncă destinat bărbaţilor. Acelaşi lucru este valabil şi pentru bărbaţi, dacă lucrează pe un post care se adresează femeilor. Totodată, bărbaţii suferă o pierdere în raport cu utilitatea, dacă o femeie deţine un loc de muncă tipic bărbaţilor. De asemenea, pot sabota munca femeilor; acest sabotaj măreşte utilitatea sabotorului, însă reduce productivitatea tuturor.

Vom rezolva modelul, identificând salariul, având în vedere că oferta de muncă este egală cu cererea de muncă şi aflând numărul de bărbaţi şi de femei care deţin diverse slujbe.

Concluzia de bază este aceea că angajatorii vor angaja în general bărbaţi în cazul locurilor de muncă destinate bărbaţilor, respectiv femei în cazul posturilor care se adresează femeilor. În medie, femeile care deţin slujbe bărbăteşti au competenţe superioare bărbaţilor. În ciuda faptului că abilităţile femeilor nu sunt utilizate la maximum, acest tipar de angajare maximizează profiturile firmei, deoarece salariile generice plătite sunt mai mici. O altă opţiune pe care o au firmele este aceea de a separa total bărbaţii şi femeile, evitând astfel pierderile la nivelul productivităţii, ce survin ca urmare a represaliilor şi a subminării muncii. Această strategie are drept consecinţă o combinare ineficientă a competenţelor angajaţilor, dar, din cauza separării, nu apar pierderi la nivelul

productivităţii provocate de sabotaj. În cele din urmă, nicio firmă competitivă nu este motivată să schimbe normele privind genul, existente pe scară largă la nivel social, întrucât orice avantaj ar fi subminat de competiţie.

## Teorie şi dovezi

Dat fiind că modelul nostru se bazează pe observarea interacţiunilor sociale care survin la locul de muncă, nu e de mirare că rezultatele modelului corespund tiparelor pieţei muncii, existente în realitate.

În cadrul modelului nostru, la fel ca pe piaţa muncii din Statele Unite, tiparele de angajare reflectă stereotipuri în raport cu „locurile de muncă ale femeilor”. Într-adevăr, femeile au adesea ocupaţii „feminine”. Secretarele (în 2007, 96, 7% dintre acestea erau femei) sunt adesea numite „soţii de birou”. Relaţia profesională este marcată de elemente sexuale9. Se presupune că secretarele trebuie să-şi servească şefii cu respect şi să fie atente la nevoile personale ale acestora10. De asemenea, îngrijirea copiilor mici a fost percepută în mod tradiţional ca o treabă de femei. Nu e deloc surprinzător că, în 2007, 97, 3% dintre educatori şi 80, 9% dintre învăţătorii şi profesorii de şcoală generală erau femei11. Se presupune că asistenţii medicali (93% femei) trebuie să fie plini de compasiune şi să aibă grijă de bolnavi, fiind totodată respectuoşi faţă de doctori (care, în mod tradiţional, sunt bărbaţi) 12.

## Economia identităţii şi noile concluzii

Introducând normele legate de gen, economia identităţii dă naştere unor teorii ale discriminării sexuale, conducând la noi concluzii cu privire la discriminarea de la locul de muncă şi segregarea ocupaţională. Există câteva teorii precedente, care au creat previziuni similare în raport cu salariile şi angajarea femeilor. În primul model

de acest tip, care s-a dezvoltat pornind de la opera lui Gary Becker pe tema discriminării rasiale, se afirmă că anumitor patroni de firme le „displace” să angajeze femei. Într-o versiune ceva mai complicată, proprietarului firmei nu îi displac personal angajatele, însă lucrătorilor de sex masculin, da. În consecinţă, firma trebuie să le plătească bărbaţilor salarii mai mari pentru că lucrează cu femei. Toate femeile angajate de o firmă de acest fel măresc prin urmare costurile firmei, ceea ce face ca aceasta să angajeze mai puţine femei. Pe o piaţă competitivă, fie angajaţii vor plăti pentru prejudiciile pe care le aduc, sub forma unor salarii mai mici, fie firmele ce susţin gusturile angajaţilor vor fi înlocuite de firme ce au costuri mai reduse, care nu angajează lucrători cu un comportament dicriminatoriu.

În cea de-a doua teorie de acest gen, bărbaţii şi femeile au preferinţe diferite în ceea ce priveşte munca în afara casei. Se spune că femeile sunt „mai puţin ataşate” de câmpul muncii13. Deoarece vor intra şi vor ieşi din piaţa muncii (i.e. maternitate), femeile vor investi mai puţin în educaţie şi competenţe, a căror profitabilitate se concretizează doar atâta timp cât muncesc. Prin urmare, femeile sfârşesc prin a avea locuri de muncă ce necesită investiţii mai reduse, ceea ce dă naştere segregaţiei ocupaţionale14.

O a treia teorie introduce noţiunea de *discriminare statistică*. Adesea, angajatorii nu pot evalua competenţele individuale ale unui muncitor. Iau decizii cu privire la angajare pe baza competenţelor medii ale unei populaţii date. Atunci când se presupune că femeile au competenţe medii mai scăzute – ceea ce este corect în cadrul acestui model – patronii angajează mai puţine femei, oferind salarii mai mici.

Identitatea augmentează perspectiva economiştilor asupra discriminării şi a segregaţiei ocupaţionale. Introducem un set de norme care dictează

comportamentul adecvat al bărbaţilor şi al femeilor. În modelul nostru, bărbaţilor nu le displace, generic vorbind, să lucreze cu femeile. În schimb, aversiunea lor este canalizată spre un anumit loc de muncă. Această particularizare reflectă o observaţie. În întreaga lume, bărbaţii şi femeile lucrează împreună. Însă în general au slujbe diferite: femeile sunt secretare; bărbaţii sunt directori.

Drept urmare, modelul nostru conduce la noi concluzii. În primul rând, oferă o nouă perspectivă asupra segregaţiei ocupaţionale. Modelul nostru nu se rezumă să afirme că femeile dobândesc mai puţine competenţe: susţine că femeile investesc în competenţe destinate unor profesiuni adecvate femeilor. În consecinţă, femeile frecventează mai curând facultăţi care au legătură cu educaţia decât cu afacerile. La un nivel mai profund, e posibil ca femeile să aibă „un ataşament mai redus faţă de piaţa muncii" din cauza normelor de gen larg răspândite. Se presupune că femeile trebuie să stea acasă şi să crească copiii. Aşadar, se consideră că, spre deosebire de bărbaţi, vor intra şi ieşi din piaţa muncii15.

În al doilea rând, teoria identităţii sugerează motivele pentru care discriminarea şi segregarea ocupaţională persistă, în ciuda forţelor pieţei competitive. Ne dă de înţeles că adevărata problemă o constituie normele care stipulează că bărbaţii şi femeile ar trebui să aibă anumite slujbe, indiferent de gusturile şi abilităţile individuale. Nicio firmă, luată separat, nu are un interes prea mare de a schimba normele sociale larg răspândite. Costul ar fi prea ridicat în raport cu beneficiile pentru o singură firmă. Companiile mici şi competitive ar avea o rentabilitate generică redusă ca urmare a modificării normelor privitoare la gen, răspândite la nivelul întregii societăţi. Într-adevăr, am văzut modul în care funcţionează un astfel de argument în cazul *Eveleth*.

Prin urmare, conform acestei teorii, este nevoie de

schimbări răspândite în întreaga societate pentru a modifica normele referitoare la gen. Remediul absolut al discriminării este înlăturarea etichetărilor legate de gen privitoare la locurile de muncă. Acesta a fost scopul Mişcării de Emancipare a Femeilor, acasă şi la locul de muncă. Modelul estimează că există numeroase implicaţii ale unor schimbări de acest fel. Participarea femeilor la forţa de muncă va creşte. Segregaţia ocupaţională va scădea. Numărul femeilor şi al bărbaţilor care deţin o ocupaţie dată va deveni convergent. Numărul femeilor care vor avea slujbe considerate în trecut ca aparţinând bărbaţilor va creşte, iar numărul bărbaţilor care vor deţine slujbe considerate în mod tradiţional feminine va fi mai ridicat. Toate aceste rezultate au fost deja observate. Mişcarea de Emancipare a Femeilor şi schimbările legislative – nu modificările competiţiei, în stil Becker – sunt responsabile de modificarea tiparelor pieţei muncii, începând cu anii 196016. Asocierile unor slujbe specifice cu genul au scăzut, după cum indică schimbările survenite la nivelul limbii, iar compoziţia locurilor de muncă a înregistrat schimbări radicale. *Pompierii* au devenit *luptători împotriva incendiilor*; *poliţiştii* au devenit *ofiţeri de poliţie*; iar *preşedinţii* au devenit pur şi simplu *conducători*[10]. Astăzi, femeile îşi păstrează slujbele aproape la fel de mult ca bărbaţii. În 1968, durata medie petrecută de o femeie de peste douăzeci şi cinci de ani într-o anumită slujbă era cu 3, 3 ani mai mică decât în cazul bărbaţilor; în 1998, această diferenţă scăzuse la 0, 4 ani. 17 Schimbările survenite în compoziţia sexuală a ocupaţiilor sunt în mare măsură responsabile pentru declinul segregaţiei ocupaţionale, înregistrat între 1970 şi 199018. Conform Biroului de Recensământ din Statele Unite, dintre cele patruzeci şi cinci de ocupaţii care în

10 În engleză, denumirile acestor profesii conţin cuvântul man (bărbat), respectiv men la plural, care, pentru evitarea conotaţiilor discriminatorii, a fost îndepărtat. Astfel, autorii oferă ca exemplu cuvintele firemen (pompieri), policemen (poliţişti) şi chairmen (preşedinţi).

1970 erau exclusiv masculine, doar una singură (supraveghetori: zidari, pietrari şi montatori de gresie) includea mai puţin de 1% femei, douăzeci de ani mai târziu 19. Alte incursiuni în lumea profesiilor bărbăteşti au fost mult mai pregnante. În 1970, doar 24, 6% dintre femei lucrau ca auditori şi contabili şi doar 4, 5% ocupau postul de avocat. Douăzeci de ani mai târziu, peste jumătate dintre auditori şi contabili (52, 7%) erau femei. Procentul femeilor avocat a crescut de peste cinci ori (ajungând la 24, 5%). Nu a crescut doar proporţia femeilor care ocupă slujbe masculine, ci şi aceea a bărbaţilor ce optează pentru locuri de muncă feminine (deşi mult mai puţin semnificativă) 20.

Cererea şi oferta tradiţionale ne vor spune că rezultatele pieţei sunt determinate de tehnologie, de structura pieţei şi motivele legate de utilitate şi profit ale consumatorilor individuali şi ale firmelor. Dintre cele trei posibile explicaţii ale schimbărilor survenite pe piaţa de muncă – tehnologia, structura pieţei, utilitatea şi profitul – eliminarea distribuţiei de gen face ca utilitatea muncitorilor să fie suspectul principal. Nu a avut loc o schimbare radicală la nivelul tehnologiei sau al structurii pieţei, care să fie suficientă pentru a explica combinarea din ce în ce mai ridicată a bărbaţilor şi a femeilor în raport cu locurile de muncă21. Iniţiativele legislative discutate mai jos reflectă de asemenea astfel de schimbări la nivelul normelor.

**Legea discriminării sexuale**

În Statele Unite, legea discriminării sexuale derivă din Articolul VII al Legii Drepturilor Civile din 1964. Conform acestei legi, este ilegal ca un angajator să supună discriminării „orice individ… în ceea ce priveşte remuneraţia, termenii, condiţiile… angajării [sau să-şi] limiteze, segrege şi clasifice angajaţii… în funcţie de… sex”

22. În esenţă, această lege interzice discriminarea bazată pe gust, descrisă în teoria lui Gary Becker23. Curţile de justiţie consideră totodată că Articolul VII scoate în afara legii discriminarea statistică pe baza sexului sau a criteriilor legate de sex. În cazul *Phillips contra Martin-Marietta*, firma a angajat mai puţine femei, deoarece conducerea considera că probabilitatea ca femeile să dorească să păstreze o anumită slujbă era mai mică: în opinia lor, existau şanse mari ca acestea să părăsească piaţa muncii din cauza obligaţiilor familiale. Acest tip de angajare discriminatorie este raţională din punct de vedere economic, din perspectiva firmei şi apare, după cum am văzut, în teoriile economice ale discriminării statistice. În 1971, Curtea Supremă a decis că discriminarea de acest fel este ilegală: este împotriva legii să tratezi anumite femei, luate individual, în funcţie de un stereotip de grup, chiar şi atunci când, în medie, femeile au anumite caracteristici care le fac să nu fie dezirabile ca angajate24.

Modelul nostru, în cadrul căruia discriminarea sexuală are loc din cauza asocierilor de gen ale slujbelor, corespunde unei interpretări mai largi a Articolui VII. Această interpretare se află în centrul dezbaterilor legislative actuale, fiind susţinută de o serie de precedente. În cazul *Díaz contra Pan American World Airways*, Curtea a hotărât că interdicţiile sexuale în cazul angajării sunt în afara legii25. Compania aeriană a pledat pentru interdicţia de a angaja însoţitori de zbor de sex masculin deoarece femeile erau mai bune la „aspectele non-mecanice ale slujbei”. Această asociere a genului cu profesia a fost respinsă întrucât s-a considerat că trăsăturile feminine erau irelevante în raport cu „funcţia primară sau serviciile oferite” 26. Cazul *Price Waterhouse contra Hopkins*, discutat în introducerea cărţii noastre, a creat un precedent în interzicerea discriminării în promovarea muncitorilor deja angajaţi27.

Există şi cazuri ce implică hărţuirea femeilor care deţin slujbe „de bărbaţi”. Cazul *Berkman contra oraşului New York* a condus la reangajarea unei femei pompier care fusese concediată pe motiv că munca sa era necorespunzătoare28. Tribunalul a decis că hărţuirea la care o supuneau colegii o împiedica să-şi exercite datoria în mod corespunzător29. Vicki Schultz şi Katherine Franke susţin că orice formă de hărţuire care derivă din normele legate de gen are implicaţii discriminatorii (după cum descrie modelul nostru), constituind astfel o încălcare a Articolui VII30. O interpretarea atât de amplă a „mediului de lucru ostil” constituie o excepţie. Cazul *Jenson contra Eveleth Taconite Co*, menţionat mai sus, a fost primul proces civil colectiv de succes împotriva unei firme care nu a pus capăt hărţuirii sexuale la locul de muncă. Dând curs perspectivelor lui Catharine MacKinnon, judecătorii consideră de obicei că avansurile sexuale coercitive constituie un element esenţial al hărţuirii sexuale31. Legea este încă în vigoare.

**Genul, oferta muncii şi familia**

Piaţa muncii este doar una dintre arenele în care normele privitoare la gen influenţează rezultatele economice. Economiştii sunt de asemenea extrem de interesaţi de ceea ce se întâmplă în sânul familiei: de felul în care cuplurile îşi împart sarcinile gospodăreşti şi pe cele aferente creşterii copiilor şi de modul în care decid cine trebuie să meargă la muncă şi pentru câte ore32. Cercetările demonstrează că normele privitoare la gen pot influenţa semnificativ diviziunea muncii şi timpul liber; teoretic, economiştii s-au desprins de mult de „modelul unitar” al familiei, conform căruia cuplul maximizează pur şi simplu utilitatea comună. Shelley Lundberg şi Robert Pollak, de exemplu, construiesc modele bazate pe negocierea strategică a modurilor în care cuplurile împart

randamentul familiei, normele legate de gen stabilind în acest caz opţiuni privitoare la continuitate33. Aplicăm economia identităţii la familie, cu scopul de a obţine predicţii obiective cu privire la distribuţia sarcinilor şi a numărului acestora.

Modelul de bază al familiei ar reprezenta un fel de model al „avantajului comparativ”. Partenerul care este relativ mai bun la îndeplinirea sarcinilor gospodăreşti va munci acasă, în vreme ce partenerul care se pricepe mai bine să câştige un venit va merge la muncă. Această teorie va estima un tipar simetric al diviziunii muncii: cel care munceşte mai mult în casă va munci mai puţin în afara acesteia.

Dar, ceea ce nu ar trebui să ne surprindă, nu acesta este tiparul pe care l-am observat în Statele Unite. Femeile, chiar şi atunci când lucrează mai multe ore în afara casei, furnizând cea mai mare parte a venitului, depun un efort mai mare în cadrul gospodăriei. În medie, bărbaţii îndeplinesc cel mult o treime din munca domestică.

Modelul identitar produce cu uşurinţă un astfel de rezultat. La modelul economic de bază adăugăm categoriile sociale ale bărbaţilor şi femeilor. Conform normelor tradiţionale privitoare la gen, femeile sunt cele care *ar trebui* să îndeplinească sarcinile domestice. Aceste norme sunt încă determinante pentru viaţa domestică din America, după cum vom vedea imediat. Conform modelului identităţii, o femeie sau un bărbat vor pierde din utilitatea identitară atunci când îndeplinesc o sarcină nepotrivită genului. Prin urmare, chiar dacă o femeie furnizează cea mai mare parte a venitului familiei, va efectua mai multe treburi casnice.

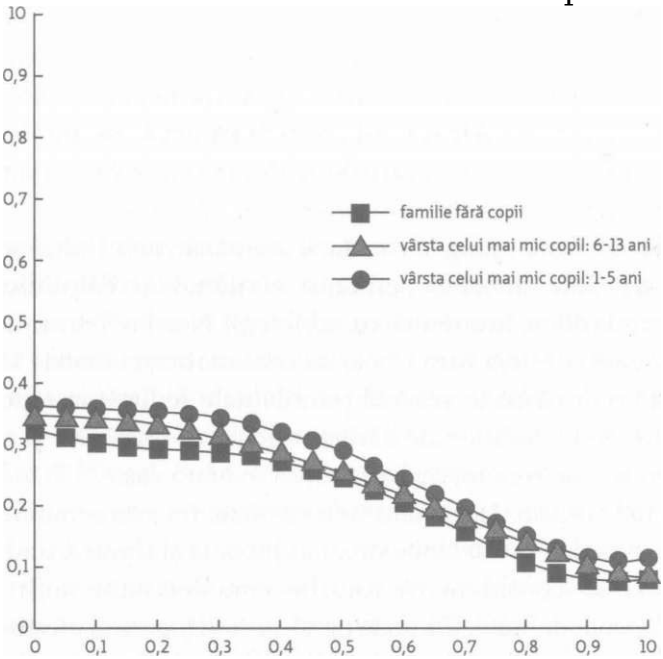
Am descris câteva statistici care ilustrează acest tipar, urmând să adăugăm în scurt timp alte câteva. Dar mai întâi, haideţi să aruncăm o privire la câteva familii pentru a vedea în ce fel sunt exprimate normele pe care se

bazează teoria noastră. Lucrarea *Second Shift* de Arlie Hochschild descrie diviziunea treburilor casnice în cazul cuplurilor din clasa mijlocie, din San Francisco Bay Area, intervievate între 1980 şi 1988. Deşi aceste cupluri au conservat mitul împărţirii egale a muncii, puţine dintre ele o făceau cu adevărat, bărbaţii îndeplinind de fapt „sarcinile masculine" din gospodărie (care erau relativ puţine), în vreme ce femeile făceau „treburile femeieşti" (care erau numeroase). Hochschild ne oferă exemplul familiei Holt, care a mărturisit că găsise o modalitate de a împărţi treburile casei în mod egal. Evan, care lucra în domeniul vânzărilor de mobilier, avea grijă de partea de jos a casei (subsolul şi uneltele sale). Soţia sa, Nancy, care lucra ca asistentă socială cu normă întreagă, avea grijă de partea de sus a casei. „Odraslele" familiei erau sus-puse şi ele unei diviziuni la fel de „egale": ea avea grijă de copil, iar el, de câine34.

Lotul examinat de Hochschild şi analiza datelor efectuată de noi sugerează că familia Holt se încadrează într-un tipar valabil la nivel naţional. Am studiat cuantumurile sarcinilor casnice declarate de cuplurile căsătorite pentru Studiul de Grup al Dinamicii Veniturilor, în raport cu cuantumurile muncii plătite35. Concluziile provin din răspunsurile autodeclarate ale soţilor şi soţiilor la întrebarea: „Cam cât timp alocaţi dumneavoastră (partenerul sau partenera dumneavoastră) treburilor casnice într-o săptămână obişnuită? Ne referim la timpul alocat gătitului, curăţeniei şi altor sarcini domestice", întrebarea excludea deliberat îngrijirea copiilor. După cum arată figura de mai jos, începând de la dreapta, în cazul în care doar soţii aduc bani în casă, contribuţia lor la treburile casnice se ridică, în medie, la aproximativ zece procente. În cazul în care cuantumul muncii efectuate de către bărbaţi în afara casei scade, cuantumul sarcinilor casnice ale acestora va creşte, fără a depăşi însă 37%. Prezenţa copiilor de vârste diferite introduce o diferenţă

mică la nivelul diviziunii muncii. Se obţin rezultate similare şi în cazul raportului dintre cuantumul venitului şi cuantumul treburilor casnice îndeplinite de so (36.

Cuantumul treburilor casnice îndeplinite de soţi




Cuantumul orelor de muncă plătite ale soţilor

Cuantumul treburilor casnice în comparaţie cu cuantumul muncii plătite, în cazul soţilor.

Şi alte surse ajung la concluzii asemănătoare. Utilizând un set de date diferite, Sondajul Naţional al Familiilor şi Gospodăriilor, împreună cu sociologii Noriko Tsuya, Larry Bumpass şi Minja Kim Choe, au constatat că în Statele Unite există o flexibilitate scăzută (sensibilitate redusă) în raportul dintre orele dedicate de bărbaţi sarcinilor domestice şi orele petrecute de soţii efectuând muncă în afara casei37. Totodată, în mod surprinzător, această flexibilitate nu este semnificativ mai mare în

Statele Unite decât în Japonia şi Coreea, unde de regulă se consideră că rolurile femeilor sunt mult mai tradiţional definite. Cu toate acestea, soţii japonezi efectuează doar două ore şi jumătate de muncă domestică pe săptămână, în comparaţie cu coreenii care muncesc 12, 6 ore şi cu americanii care alocă 7, 8 ore săptămânal38. Pe lângă acestea, dincolo de diviziunea generică a treburilor casnice care există între soţi şi soţii, sarcinile domestice ale bărbaţilor şi ale femeilor sunt mult mai arbitrar distribuite. Femeile îndeplinesc 75% din numărul de ore alocat în mod tradiţional „treburilor femeieşti" (cum ar fi gătitul, spălatul rufelor şi curăţenia în casă), iar bărbaţii efectuează 70% din „treburile bărbăteşti" (cum ar fi îngrijirea curţii şi repararea maşinii) 39

**Concluzie**

Capitolele precedente demonstrează felul în care introducerea identităţii îmbogăţeşte economia actuală a organizaţiilor şi a educaţiei, iar în acest capitol am văzut că metoda noastră completează economia ce vizează genul. Mai exact, normele privitoare la gen etichetează sarcinile drept masculine sau feminine, atât la locul de muncă, cât şi în cadrul familiei.

Modelele ne arată de ce a fost nevoie mai curând de o mişcare socială şi de o intervenţie guvernamentală decât de o piaţă competitivă pentru a diminua discriminarea împotriva femeilor, în Statele Unite.

**8. Rasa şi sărăcia minorităţilor**

SĂRĂCIA MINORITĂŢII ESTE ultima, însă nu cea mai puţin importantă aplicaţie detaliată a economiei identităţii din cadrul acestei cărţi. Discrepanţele dintre negri şi albi constituie probabil cea mai mare problemă socială a Statelor Unite. Persistenţa acesteia este greu de explicat prin prisma teoriilor economice actuale. Cu ajutorul unui

model bazat pe identitate, faptele capătă o nouă dimensiune.

Ne întrebăm de ce, în ciuda mişcării drepturilor civile şi a unor programe precum acţiunea afirmativă, numărul afro-americanilor cu venituri reduse este atât de mare.

Începând cu mişcarea drepturilor civile, numeroşi afro-americani şi-au îmbunătăţit în mod semnificativ câştigurile economice. Între anii 1959 şi 2001, nivelul sărăciei în rândurile populaţiei de culoare a scăzut de la 55% la 23%1. În 2001, peste jumătate dintre afro-americani aveau venituri ce depăşeau dublul limitei de sărăcie. Prin intermediul acestor măsuri a apărut o clasă de mijloc înfloritoare în rândurile populaţiei de culoare2.

Însă „Dilema americană" continuă să însoţească aceste progrese3. Astăzi, aproximativ două treimi dintre copiii afro-americani sunt crescuţi doar de mamă; trei cincimi dintre mamele din această categorie trăiesc în sărăcie4. Actualmente, aproape o treime din bărbaţii afro-americani petrec o anumită perioadă din viaţă în închisoare5. Aproximativ două cincimi dintre bărbaţii de culoare, care au absolvit liceul sau a căror educaţie se opreşte înainte de liceu, nu sunt angajaţi în intervalul dintre douăzeci şi cinci şi treizeci şi patru de ani, când se află în floarea vârstei din punct de vedere profesional6. Sunt fie în afara pieţei muncii, fie şomeri sau la închisoare. Dintre afro-americanii cu vârste între treizeci şi unu şi treizeci şi cinci de ani care au abandonat liceul, doar 44% frecventau şcoala sau deţineau un loc de muncă în anul 20007.

O bună teorie a rasei şi sărăciei trebuie să explice atât persistenţa acestor discrepanţe, cât şi tendinţele existente.

## Economia tradiţională a discriminării

În economie, discriminarea rasială a fost pentru întâia oară studiată de către doi dintre cei mai remarcabili şi respectaţi economişti din lume. Am asistat deja la aplicarea unor versiuni ale teoriilor lor în raport cu genul. Prima dintre ele este teoria lui Gary Becker a *discriminării bazate pe gust*. Conform acestei teorii, angajatorii albi pot avea o aversiune faţă de angajarea lucrătorilor de culoare, iar angajaţii albi pot resimţi o antipatie similară atunci când vine vorba să muncească alături de afro-americani. Fie că aversiunea vine din partea angajatorilor sau a angajaţilor, rezultatele sunt aceleaşi: muncitorii de culoare vor primi un salariu mai mic şi vor avea alte slujbe decât albii.

*Discriminarea statistică*, propusă de Kenneth Arrow, are la bază o sursă diferită a discriminării, însă produce rezultate similare. În această teorie, angajatorii albi discriminează angajaţii de culoare nu din dorinţa de a menţine distanţa fizică sau socială, ci deoarece cred că, în medie, afro-americanii au competenţe reduse. Aceasta ar putea fi o profeţie care se îndeplineşte de la sine: indivizii de culoare nu sunt motivaţi să îşi cultive competenţele, deoarece se va considera că au abilităţi reduse, indiferent de ce ar face8.

Studiile de caz arată că încă există discriminare făţişă, ceea ar putea oferi un răspuns parţial la întrebarea noastră. De pildă, studiile demonstrează că angajatorii, bancherii şi vânzătorii de maşini îi tratează pe afro-americani altfel decât pe albi. Marianne Bertrand şi Sendhil Mullainathan au trimis CV-uri fictive ca răspuns al unor anunţuri de mică publicitate, care ofereau locuri de muncă9. CV-urile care aparţineau lui „Greg” şi „Emily” (nume răspândite printre albi) au primit cu 50% mai multe solicitări de a se prezenta la un interviu decât CV-urile lui „Jamal” şi „Lakisha” (nume frecvente printre afro-americani). Alicia Munnell şi coautorii săi au constatat că o solicitare obişnuită a unui împrumut bancar ar fi fost

respinsă în proporţie de 28%, dacă aplicantul era afro-american, în vreme ce, dacă acesta era alb, procentajul refuzurilor se ridica doar la 20%10. Ian Ayres şi Peter Siegelman au trimis bărbaţii afro-americani şi albi să obţină un preţ de vânzare pentru o maşină nouă. Preţul oferit afro-americanilor a fost cu peste o mie de dolari mai mare decât cel oferit albilor11.

Deşi discriminarea există încă, teoriile tradiţionale nu ne pot ajuta să înţelegem numeroase tipare12. Mulţi afro-americani par a alege să dea curs unor acţiuni pe care americanii albi şi de culoare din clasa mijlocie le consideră a fi dezastruoase. De exemplu:

- Este dificil pentru teoria tradiţională să explice procentajul naşterilor în afara căsătoriei, care este de două ori şi jumătate mai mare decât în cazul albilor13;
- Teoria tradiţională ar putea explica ratele ridicate ale încarcerării, dacă infracţionalitatea ar fi o carieră mai bună pentru afro-americani decât activităţile legale. Însă statisticile arată că infracţionalitatea nu rentează. Steven Levitt şi Sudhir Venkatesh au studiat contabilitatea unei bande din Chicago. Cei care se ocupau de „munca de jos" ar fi putut câştiga aproape la fel dacă ar fi lucrat la McDonald's, supunându-se unor riscuri considerabil mai mici14;
- Este la fel de dificil pentru teoria tradiţională să explice procentajul scăzut al bărbaţilor afro-americani care deţin un loc de muncă. Alte grupuri minoritare, cum ar fi hispanicii, stau mult mai bine în această privinţă, în ciuda obstacolelor cu care se confruntă, printre care şi lipsa de stăpânire a limbii engleze;
- Un alt aspect şi mai uimitor – dacă e să dăm vina pe discriminare pentru aceste situaţii: de ce asistăm la o discrepanţă atât de mare între situaţiile afro-americanilor? Simultan cu creşterea veniturilor afro-americanilor din clasa mijlocie, se înregistrează o

sporire a numărului familiilor întreţinute de către un singur părinte, a ratelor încarcerării şi şomajului;
- Teoriile economice sunt bulversate şi mai mult de faptul că rentabilitatea dezvoltării competenţelor este mai mare în cazul negrilor decât în cel al albilor15.

## Baza unei teorii a identităţii

Avem nevoie de o teorie mai bună, motiv pentru care recurgem la identitate. Din punct de vedere istoric, au existat coduri diferite cu privire la modul în care ar trebui să se comporte negrii şi albii în America. Acest cod a fost evident cu precădere în Sud, fiind reflectat la nivel oficial în legile Jim Crow[11]. Atunci când Rosa Parks a refuzat să-şi cedeze locul din autobuz unui alb, a fost arestată şi amendată. Când scriitorul Richard Wright a încercat să se pregătească pentru a obţine o slujbă calificată, ca optometrist şi şlefuitor de lentile, ceilalţi angajaţi l-au ameninţat şi a fost forţat să-şi dea demisia. Emmett Till a fost linşat[12]. Astăzi, acest cod este în mare parte ilegal şi majoritatea americanilor consideră acum că e eronat. Cu toate acestea, în cuvintele lui Glenn Loury, americanii albi încă folosesc persoana a III-a plural – „ei”, atunci când vorbesc despre americanii de culoare, neincluzându-i în persoana I plural – „noi” 16.

Un sondaj obişnuit dezvăluie că majoritatea americanilor fac diferenţa între negri şi albi. Cercetătorii care studiază integrarea în raport cu locuinţele îi întrebă în mod frecvent pe albi şi pe negri dacă s-ar muta într-un cartier care ar avea proporţii diferite ale celeilalte rase17. Astăzi, majoritatea albilor afirmă că s-ar muta în cartiere

---

11 Set de legi care a funcţionat în S.U.A. între 1876 şi 1965, prin care se dispunea aplicarea segregaţiei rasiale în toate spaţiile şi instituţiile publice, cum ar fi: şcoli, transport în comun, restaurante, spaţii publice, armată etc. (n. t.)

12 Adolescent de culoare, ucis în 1955, în urma suspiciunii că ar fi flirtat cu o femeie de rasă albă (n. t.).

în care ar locui câţiva negri, însă nu într-o zonă în care afro-americanii ar fi majoritari. Pentru mulţi, răspunsurile de acest fel reprezintă un progres, având în vedere faptul că la ora actuală americanii albi acceptă să aibă câţiva vecini negri. Dar, desigur, nu există decât un singur răspuns care să nu conţină urmă de discriminare – mai exact 100%. Aceste atitudini perpetuează distincţia dintre „noi" şi „ei". Experimentele legate de formarea grupurilor, discutate în capitolul 4, arată că este extrem de uşor ca subiecţii experimentului să se împartă în grupuri, tratând celelalte grupuri în mod diferit. De asemenea, se formează opinii negative în legătură cu cei care au fost incluşi într-un alt grup. Bineînţeles, aceste experimente pălesc în comparaţie cu dinamica rasială a societăţii americane. În realitate, efectele psihologice asupra celor care sunt trataţi ca aparţinând unui grup străin sunt mult mai puternice. Probabil că „ei" se vor percepe prin opoziţie cu „noi", care defineşte grupul dominant. Desigur, această respingere se afirmă de la sine. În limbajul nostru, produce beneficii în raport cu utilitatea identitară. Vom analiza aici compromisurile dintre beneficiile de acest fel şi costurile economice.

Există o astfel de identitate opoziţională? Cultura populară este plină de expresii referitoare la opoziţie şi diferenţă şi există dezbateri legate de muzica rap şi de mesajul pe care îl transmite tineretului afro-american. Expresiile şi consecinţele reacţiilor de acest gen faţă de rasism constituie obiectul a numeroase cercetări şi scrieri despre afro-americani, după cum se poate vedea în opera unei lungi liste de savanţi, printre care Elijah Anderson, James Baldwin, Kenneth Clark, W.E.B. Du Bois, Michael Dyson, Franklin Frazier, Ulf Hannerz, Bell Hooks, John Ogbu, Lee Rainwater şi William Julius Wilson18.

Posibilitatea opoziţiei nu se referă doar la afro-americani. Istoria americană, aşa cum este redată astăzi, este marcată de conflicte etnice: negrii în opoziţie cu albii,

amerindienii şi americanii de origine asiatică în opoziţie cu europenii, hispanicii în opoziţie cu anglo-saxonii şi, bineînţeles, europenii în opoziţie cu ceilalţi europeni. Cu un secol în urmă, diferenţele dintre catolici şi protestanţi erau la fel de pregnante ca diferenţele dintre albi şi oamenii de culoare în zilele noastre. La începutul secolului XX, irlandezul sărac care încerca să se integreze în cultura dominantă era pus în contrast cu compatrioţii săi care o respingeau 19. Lucrarea lui William Whyte, *Street Corner Society*, ilustrează preocupările de acest gen printre italienii care locuiau în North End, Boston, la sfârşitul perioadei Marii Depresiuni20.

Identitatea opoziţională nu este tipic americană. Capitolul nostru dedicat învăţământului descrie lucrarea lui Paul Willis referitoare la antagonismul de clasă existent într-o şcoală engleză între „urecheaţii" toleranţi şi supuşi şi „flăcăii" rebeli şi neascultători, care nu ratau nicio şansă de a perturba desfăşurarea orelor21. Studiind colonialismul, Edward Said descrie în *Orientalism* formarea stereotipului occidental referitor la „orientali". Autorul consideră că sursa majoră a puterii coloniale provine dintr-un ideal la înălţimea căruia nu se pot ridica decât colonizatorii22. Acest ideal pune o problemă elitelor locale educate şi celor din domeniul afacerilor. Membrii acestora încearcă să „treacă testul" sau să se integreze în cadrul grupului dominant, însă nu pot fi acceptaţi deplin. Sunt incapabili să se ridice la înălţimea aşteptărilor idealului la care aspiră, fiind forţaţi să nu se simtă în largul lor în propria limbă, cultură şi în propriul mediu. Psihiatrul Frantz Fanon descrie efectele acestei situaţii asupra personalităţilor subiecţilor colonizaţi, care doresc să reuşească din punct de vedere economic, trebuind totodată să lupte pentru a-şi păstra demnitatea23. Ambivalenţa de acest gen este o temă răspândită atât în autobiografiile elitelor coloniale, cât şi în cele ale afro-americanilor de succes.

Autobiografia lui Jill Nelson, o reporteră afro-americană, ilustrează dificultăţile pe care aceasta le-a întâmpinat, încercând să lucreze în cadrul culturii dominante fără a se trăda pe sine. Următorul citat descrie reacţia ei la un interviu pentru o slujbă la ziarul *Washington Post*: „Am încercat să joc rolul standard al negrului care are de-a face cu oameni albi, care presupune să îţi pui în umbră inferioritatea, astfel încât aceştia să nu se simtă intimidaţi, încercând totodată să-ţi păstrezi propria integritate. Între atitudinea de tip «unchiul Tom» şi revolta în stil Mau-Mau[13] este o graniţă subţire. Încălcarea acesteia poate fi dezastruoasă. Într-una dintre variante dobândeşti un loc de muncă, însă ajungi să te urăşti, în vreme ce în cealaltă variantă te alegi cu onoarea suspectă a şomajului, păstrându-ţi integritatea” 24.

Această dilemă este discutată deschis. Articolul „When Keeping It Real Goes Right”, publicat în revista *NiaOnline*, oferă sugestii ale unor femei de culoare, care ocupă importante funcţii de conducere, în legătură cu comportamentul într-un loc de muncă „dominat de bărbaţi albi”, asigurându-şi cititoarele că „nu trebuie să-ţi sacrifici identitatea de femeie afro-americană la locul de muncă” 25.

## Un model identitar al sărăciei şi al excluderii sociale

În această secţiune vom construi o teorie a identităţii, a discriminării şi a sărăciei minorităţilor. Vom urma din nou procedura din capitolul 3. Începem cu un model de bază la care vom adăuga cele trei ingrediente ale identităţii: categoriile sociale, normele şi idealurile, precum şi beneficiile şi pierderile în raport cu utilitatea. În

13 Revolta Mau-Mau a fost un conflict militar care a avut loc în Kenia între 1952 şi 1960, între grupul anticolonialist Mau-Mau, dominat de etnici kikuyu şi armata britanică, susţinută de localnici anti-Mau-Mau (n. t.).

acest model vom acorda o atenţie specială felului în care decizia unei anumite persoane influenţează utilitatea altora. Vom examina efectele de feed-back care exacerbează consecinţele iniţiale ale discriminării. Cu cât numărul negrilor care depăşesc efectele negative ale discriminării şi se integrează este mai mare, cu atât se vor simţi mai confortabil şi alte persoane de culoare în luarea aceleiaşi decizii. Însă, dacă iniţial numărul negrilor care se confruntă cu respingerea este suficient de mare, aceştia nu vor încerca să se integreze şi mulţi dintre ei vor prefera să rămână outsideri. Din nou, subliniem că motivul principal al acestui fenomen este constituit de respingerea iniţială suferită de negri din partea grupului dominant. Ulterior, dinamica socială din cadrul comunităţii afro-americane va agrava efectele26.

*Procedura: Partea 1*. Aici, modelul economic de bază este similar modelului fundamental al pieţei muncii din capitolul precedent. Acum discutăm despre angajaţi negri şi albi (în loc de bărbaţi şi femei), iar fiecare angajat va decide dacă acceptă să lucreze sau nu pentru un anumit salariu.

*Procedura: Partea a 2-a*. Ca şi mai înainte, vom stabili categoriile sociale, normele, idealurile şi pierderile care survin la nivelul utilităţii.

*Categoriile sociale*. Avem două categorii sociale, *insideri* şi *outsideri*. Prin definiţie, angajaţii albi sunt cu toţii *insideri*. Angajaţii de culoare pot alege dacă se integrează sau nu, alăturându-se majorităţii dominante, ca *insideri*. Alternativ, pot fi *outsideri*, rămânând deoparte şi adoptând o identitate opusă *insiderilor*.

*Normele şi idealurile*. În cazul *insiderilor*, normele dictează că trebuie să muncească pentru firmele existente în această economie. Prin contrast cu aceştia, *outsiderii* („Mau-Mau", în exprimarea lui Nelson) simt că nu trebuie să fie obedienţi27.

Prin urmare, angajaţii de culoare aleg între trei

posibilităţi: să fie *insideri*; să fie *outsideri* care muncesc; sau să fie *outsideri* care nu muncesc. Fiecare dintre aceste trei opţiuni are propriile sale avantaje şi dezavantaje, fiind asociate cu niveluri diferite de remuneraţie şi respect de sine. (În limbajul modelului, respectul de sine este sinonim cu utilitatea identităţii.)

*Beneficiile şi pierderile utilităţii identităţii*. Beneficiile şi pierderile utilităţii identitare pot fi rezumate după cum urmează:

- Un afro-american care încearcă să fie *insider* va suferi din cauza lipsei de acceptare a albilor. Respectul de sine îi va fi refuzat deoarece nu se încadrează în idealul rasial al *insiderilor*;
- Un *outsider* care alege să nu muncească îşi menţine respectul de sine. Însă un negru care doreşte să fie outsider dar, cu toate acestea, alege să lucreze pentru – sau, mai general, să coopereze cu – albi, suferă pierderi ale utilităţii identitare. Nu-şi pierde respectul de sine din cauza respingerii albilor (deoarece nu încearcă să devină *insider*). În schimb, îşi pierde respectul de sine pentru că idealul său de *outsider* îi spune că nu ar trebui să lucreze pentru (sau să coopereze cu) albi;
- În acest model există şi externalităţi. Un angajat de culoare care alege să fie *insider* îşi pierde din utilitate atunci când alţi angajaţi negri aleg să fie *outsideri* (şi viceversa). Acest lucru se întâmplă deoarece oamenii preferă adesea ca alegerile să le fie confirmate de semenii lor28. De asemenea, dezaprobarea şi ostracizarea le pot provoca suferinţă, dacă semenii lor au făcut alegeri diferite în ceea ce priveşte identitatea.

## Teorie şi dovezi

Încă o dată, nu este deloc surprinzător că rezultatele modelului se potrivesc cu tiparele existente în realitate. Modelele economice standard ale discriminării negrilor, precum cele bazate pe „aversiunea” managerilor albi faţă de angajarea lucrătorilor de culoare, estimează că discriminarea va fi eliminată prin competiţie. Deşi competiţia a condus cu siguranţă la creşterea numărului de angajaţi afro-americani prezenţi în câmpul muncii şi la mărirea salariilor în cazul unor muncitori de culoare, încă asistăm la niveluri ridicate ale abandonului şcolar, ale infracţionalităţii şi ale consumului de droguri. Din punctul de vedere al unui *insider*, comportamentul de acest fel este autodistructiv. Iar economia standard, care presupune că oamenii fac alegeri cu scopul de a-şi optimiza randamentul economic, nu oferă o explicaţie în acest sens. Însă într-un model bazat pe identitate, abandonul şcolar de la vârste fragede este logic. Este de înţeles, dacă ne gândim că alternativa, care presupune să lucrezi în lumea albilor fără „a te realiza”, aduce cu sine o pierdere prea mare.

Rezultatele modelului nostru se aseamănă cu descoperirile făcute de William Julius Wilson în lucrarea *When Work Disappears*, care studiază noţiunile de rasă, clasă şi slujbă în centrele oraşelor locuite de afro-americani cu venituri reduse. Modelul estimează că, pe măsură ce salariile scad mai mult, cu atât numărul angajaţilor negri care vor alege să devină *outsideri* va fi mai mare. În compromisul dintre muncă şi demnitate, cea din urmă are câştig de cauză, iar cei care vor alege identitatea de *outsideri* vor fi mai numeroşi. În plus, conform modelului nostru, dacă negrii care aleg identităţi de *insideri* se mută într-un anumit cartier, numărul celor care rămân şi devin outsideri va creşte, drept urmare, numărul *insiderilor* care vor părăsi cartierul va fi mai mare. Le va fi foarte greu să rămână. Wilson susţine că salariile mici şi exodul clasei mijlocii a afro-americanilor sunt motivele principale ale sărăciei şi disfuncţionalităţii

cartierelor urbane afro-americane.

### Remedii potenţiale

Este extrem de util să deţinem o teorie a discrepanţelor dintre negri şi albi. Chiar dacă rămân numeroase dificultăţi practice cu privire la aplicarea acesteia, teoria ne oferă senzaţia că există posibilităţi de găsire a unor soluţii. De exemplu, sugerează că există cel puţin trei moduri de a-i împiedicare angajaţii de culoare să părăsească piaţa muncii. Prima constă în eliminarea distincţiei dintre negri şi albi în raport cu idealul *insiderilor*. Dacă acest lucru s-ar întâmpla, albii nu i-ar mai respinge pe negri. În acest caz, nu există decât un posibil rezultat al modelului nostru. Toţi negrii vor alege pur şi simplu să devină *insideri*, astfel că discrepanţele dintre negri şi albi, cauzate de identitate, ar dispărea29.

A doua modalitate constă în a schimba ce înseamnă să fii negru. E posibil ca unii dintre cititori să se fi gândit deja că identitatea opoziţională, *per* să nu implică un comportament autodistructiv. Mai curând normele asociate cu o astfel de identitate ar putea fi autodistructive. Unii lideri afro-americani, care sunt conştienţi de această problemă legată de norme, încearcă să le schimbe. „A fi tu” nu trebuie să însemne neapărat să abandonezi şcoala sau să respingi normele privitoare la muncă ale majorităţii. Numeroşi intelectuali, actori şi sportivi de culoare pledează pentru această a doua cale. La sărbătorirea celei de-a cincizecea aniversări a procesului *Brown contra Consiliului Educaţiei*, Bill Cosby a susţinut controversatul său discurs „Pound Cake”[14] „[Activiştii din domeniul drepturilor civile] nu au făcut toate acele lucruri ca să-i audă pe unii sau pe alţii spunând: «Nu suport algebra»… şi

14 Discurs susţinut de Bil Cosby în 2004, în care face referire la o prăjitură, obţinând efecte comice, cu scopul de a critica lipsa de responsabilitate a anumitor segmente ale comunităţii afro-americane şi utilizarea englezei specifice negrilor (n. t.).

«Tu ce eşti» „30. Alţii, precum Louis Farrakhan şi cei din Programul Musulman al Naţiunii Islamului, pledează pentru tipuri diferite de schimbare. Invocând experienţa ultimelor patru sute de ani, solicită acordarea unui teritoriu separat pentru afro-americani31. Aceştia sunt opusul integraţioniştilor, însă, ca şi Cosby, doresc să ridice comunitatea. Vor să pună capăt asupririi de sine, introducând o schimbare a valorilor, în favoarea familiei, a educaţiei, a respectului pentru femei şi a abstinenţei de la droguri şi alcool. Această identitate opoziţională aduce cu sine munca asiduă, frecventarea şcolii, evitarea consumului de droguri, căsătoria şi evitarea divorţului.

Cea de-a treia cale constă în limitarea efectelor feedbackului. Dacă putem rupe lanţul, în care adoptarea identităţii de *outsider* îi determină şi pe alţii să facă această alegere, vom diminua sărăcia populaţiei de culoare. Vom discuta mai jos modurile în care legislaţia poate schimba alegerile identitare, întrerupând această buclă a feedbackului.

**Strategii: acţiunea afirmativă şi programele profesionale**

Au fost concepute numeroase strategii publice cu scopul de a mări numărul angajărilor şi de a stopa efectele discriminării. În evaluarea programelor de acest fel, economiştii se concentrează asupra costurilor şi beneficiilor obişnuite, cum ar fi câştigurile aduse de absolvirea şcolii şi ratele ocupării locurilor de muncă. Analiza noastră arată că impactul acestor strategii poate depinde de abilitatea lor de a influenţa alegerea identităţii, optându-se pentru aceea de *insider* sau *outsider*. Există două exemple ilustrative în acest sens: acţiunea afirmativă şi programele de instruire în vederea obţinerii unui loc de muncă.

Economia identităţii lărgeşte sfera evaluării acţiunii

afirmative efectuate de către economişti. Majoritatea studiilor economice se concentrează asupra efectelor celor direct implicaţi într-un anumit program32. Abordarea de acest tip este prea limitată. Retorica şi simbolismul acţiunii afirmative influenţează excluderea socială la un nivel mult mai general. De exemplu, Propunerea numărul 209, aparţinând Californiei, iniţiativă care a fost aprobată în 1997, a îndepărtat în mod eficient acţiunea afirmativă din universităţile publice, ca şi din domeniul angajărilor guvernamentale şi al contractărilor. Aceste măsuri îi afectează şi pe alţii, în afara potenţialilor aplicanţi la colegiu sau facultate. Măsurile şi dezbaterile care le înconjoară pot influenţa percepţiile generale ale minorităţilor, care se vor întreba dacă au un loc în cultura dominantă sau nu. Prin contrast, dar totodată abordând o perspectivă generală, Glenn Loury susţine că programele de acţiune afirmativă îi portretizează în mod inerent pe afro-americani în postură de victime, încurajând astfel, conform formulării noastre, identitatea de *outsider*33.

Economia identităţii explică de ce programele profesionale care sunt identice din punctul de vedere al conţinutului economic, dar distincte ca structură, pot avea rezultate extrem de diferite. Să ne gândim la rezultatele a doua programe diferite ale guvernului Statelor Unite, Job Corps şi Jobstart. Job Corps este un program rezidenţial care furnizează „tinerilor supuşi riscului… cursuri, experienţe educaţionale practice şi bazate pe aplicaţii profesionale [cu scopul de a-i pregăti] pentru slujbe stabile, pe termen lung şi bine plătite” 34. Programul a reuşit să conducă la creşterea veniturilor, însă fiind rezidenţial, e totodată costisitor. Pentru a economisi bani, Ministerul Muncii a lansat Jobstart, care era similar din toate punctele de vedere cu Job Corps, cu excepţia faptului că era non-rezidenţial. Însă Jobstart nu a avut nici pe departe acelaşi succes.

Modelul nostru poate explica diferenţa. Cursanţii

participanţi la programele rezidenţiale nu-şi cultivă doar abilităţile practice şi care pot fi scoase pe piaţă. Fiind izolaţi cu alte persoane la fel de motivate să înveţe, îşi schimbă totodată şi orientarea. În termenii modelului nostru, programele rezidenţiale au avantajul de a transforma *outsiderii* în *insideri*. Programele non-rezidenţiale, care erau mult mai puţin invazive în raport cu vieţile cursanţilor, au avut prin urmare un efect mult mai slab35. Această interpretare susţine argumentul conform căruia programele rezidenţiale predau abilităţi sociale şi noi obiceiuri de viaţă, aceste comportamente constituind simultan markeri ai identităţii de insider36. Totodată, corespunde concluziilor din capitolul dedicat şcolarizării, în cadrul căruia am văzut că anumite şcoli, chiar şi în cele defavorizate cartiere, reuşesc să aibă succese remarcabile, dacă îşi izolează elevii şi muncesc cu asiduitate pentru a le schimba identităţile.

**Concluzie**

Dincolo de programele specifice, economia identităţii ne poate oferi o înţelegere generală asupra problemelor sociale şi economice ale unei naţiuni. Problemele pe care o naţiune le rezolvă şi cele pe care le lasă să se agraveze depind atât de capacitatea noastră de a le înţelege, cât şi de voinţa de a le rezolva. După cum remarcam în capitolul despre învăţământ, observăm că în Statele Unite există o nevoie acută de adâncire a înţelegerii şi de întărire a voinţei de a soluţiona problema mediocrităţii sistemului educaţional. De asemenea, este nevoie de resurse şi de o nouă abordare economică pentru a rezolva persistentele diviziuni sociale.

Barack Obama este un energic susţinător al ideii că atât albii, cât şi afro-americanii au nevoie de o înţelegere mai profundă a problemelor legate de rasă. Discursul său „O uniune superioară” a fost rostit ca reacţie faţă de cei

care i-au pus la îndoială alegerea lui Jeremiah Wright ca pastor. Wright era renumit pentru predicile sale, spunând, de pildă, la scurt timp după 11 Septembrie, că „roata se întoarce”. Obama s-a distanţat de Wright, însă, în loc să-l respingă în întregime, a explicat motivele mâniei negrilor, ca şi reacţia albilor faţă de aceasta.

Uneori [furia afro-americanilor] este articulată la biserică, în dimineaţa de duminică, de la amvon şi din strane. Faptul că atât de mulţi oameni sunt surprinşi să audă furia aceasta în unele din predicile reverendului Wright ne aminteşte pur şi simplu de vechiul truism că momentul cel mai puternic dominat de segregare din viaţa americanilor are loc duminică dimineaţa. Furia aceasta nu este întotdeauna productivă; într-adevăr, mult prea des, ne distrage atenţia de la rezolvarea adevăratelor probleme; nu ne permite să ne confruntăm direct cu propria complicitate faţă de condiţia noastră, împiedicând comunitatea afro-americană să construiască alianţele de care are nevoie pentru a face posibilă adevărata schimbare. Însă furia este reală; e puternică; şi, dorindu-ne pur şi simplu să dispară, condamnând-o fără a-i înţelege rădăcinile, nu facem decât să adâncim prăpastia neînţelegerilor existente între rase.

De fapt, o furie asemănătoare există şi în cadrul unor segmente ale comunităţii albilor. Majoritatea americanilor albi care fac parte din clasa muncitoare sau de mijloc nu simt că rasa le-a adus privilegii semnificative. Experienţa lor este aceea a imigranţilor – din punctul lor de vedere, nimeni nu le-a dat nimic de-a gata, au construit tot ce au de la zero. Au muncit din greu întreaga viaţă, de multe ori ajungând să-şi vadă slujbele externalizate peste ocean sau pensia călcată în picioare după o viaţă de muncă. Viitorul le provoacă nelinişte şi simt că visele le scapă printre degete; într-o epocă a salariilor care stagnează şi a competiţiei globale, oportunităţile ajung să fie considerate

un joc necâştigător, în care visele cuiva sunt plătite de alţii. Astfel că, atunci când li se spune să îşi trimită copiii cu autobuzul la o şcoală aflată de cealaltă parte a oraşului, când aud că un afro-american beneficiază de pe urma faptului că a pus mâna pe o slujbă bună sau a reuşit să obţină un loc la un colegiu de calitate din cauza unei nedreptăţi pentru care ei nu sunt vinovaţi; când li se spune că temerile lor în legătură cu infracţionalitatea din cartierele urbane sunt într-un fel sau altul rezultatele unor prejudecăţi, e de aşteptat ca, de-a lungul timpului, să acumuleze puternice resentimente37.

Observăm că aceste perspective disparate asupra rasei şi a consecinţelor acesteia conduc la o situaţie fără ieşire (aceasta este întocmai expresia folosită de Obama), în care problemele clasei defavorizate a afro-americanilor, ca de altfel a tuturor săracilor, indiferent de rasă, au fost neglijate, ajungând să se agraveze. În loc să accepte faptul că problemele acestea sunt „ale noastre", ale tuturor, oamenii de ambele părţi ale prăpastiei rasiale au ajuns să fie atât de dominaţi de furie, încât unificarea resurselor necesare depăşirii diferenţelor rasiale este la ora actuală imposibil de pus în practică din punct de vedere politic. Folosind expresia lui David Ellwood, „sprijinul pe care îl oferim este sărăcăcios" 38.

Abordarea noastră asupra acestei probleme reflectă perspectiva dominantă în celelalte ştiinţe sociale; după cum am văzut, există chiar un politician remarcabil care înţelege şi explică problema în aceiaşi termeni. Metoda noastră – procedura din capitolul 3 – introduce identitatea, furia şi consecinţele acesteia în structura economică standard. Eliminarea breşei existente în economia discriminării rasiale nu constituie decât un mic pas în tratarea inegalităţilor dintre negri şi albi. Însă poate că, într-adevăr, ideile au consecinţe. E posibil ca această nouă economie să conducă spre direcţii noi în ceea ce priveşte

alocarea optimă a resurselor precare şi utilizarea cât mai eficientă a acestora.

Partea a patra
Să privim înainte

## 9. Economia identităţii şi metodologia economică

ÎN ACEASTĂ CARTE modificăm şi amplificăm analiza economică prin includerea identităţii. Figura ţeapănă a lui Homo economicus, care populează modelele economice începând cu secolul trecut, nu era interesată decât de bunurile şi de serviciile economice. Apoi, Gary Becker (şi urmaşii săi) au adăugat tot felul de gusturi la funcţia de utilitate. La abordarea acestuia s-au adăugat abaterile psihologice provenite din dorinţa de a recurge la „raţionalism", în special prejudecăţile cognitive. Economia identităţii reprezintă pasul următor al acestei evoluţii.

Dacă identitatea este un concept atât de puternic, de ce ne-a trebuit atât de mult timp pentru a ajunge aici? De ce nu a făcut parte identitatea din economie şi până acum? Acest capitol oferă câteva posibile răspunsuri. Făcând acest lucru, studiul nostru va deveni autoreflexiv, răsfrângându-se asupra propriei noastre teorii. Care sunt calităţile unei teorii bune, conform standardelor profesiei economice? Care sunt procedurile corecte cu privire la utilizarea dovezilor?

### Teorie şi dovezi

Economiştii dau dovadă de un consens remarcabil în legătură cu desfăşurarea unei cercetări. Eseul lui Milton Friedman, *The Methodology of Positive Economics*1 constituie o bună sursă în care este expusă doctrina

aplicată în cercetare. Desigur, nu toţi economiştii sunt de acord cu toate lucrurile care apar în acest eseu. Însă, într-o interpretare generică, Friedman a surprins bazele modului în care economiştii consideră că ar trebui să procedeze: mai întâi alegem un model sau o teorie. Apoi testăm modelul pe baza observaţiilor, respingându-l dacă nu corespunde. Vom naviga între observaţie şi teorie, care se determină una pe cealaltă.

O bună teorie trebuie, înainte de toate, să îndeplinească criteriul parcimoniei: Friedman ne îndeamnă să „explicăm multe prin puţin” 2. În ceea ce priveşte acest criteriu, în opinia noastră, economia identităţii este extrem de parcimonioasă. Aplicarea procedurii noastre simple a demonstrat că putem explica un mare număr de fenomene, inclusiv natura sărăciei afro-americanilor, motivele abandonului şcolar, rolul Mişcării de Emancipare a Femeilor şi motivele pentru care funcţionează organizaţiile. Se pare că am explicat multe în puţine cuvinte.

Chiar şi aşa, mulţi ar spune că modelul nostru nu este restrâns. Economiştii acordă prioritate teoriilor mai vechi, ceea ce înseamnă că, potrivit practicilor standard, un economist trebuie să demonstreze o teorie nouă, respingând o teorie veche. De asemenea, o teorie trebuie să genereze ipoteze care se pot dovedi false. Cu toate acestea, din cauza dificultăţii respingerii teoriilor pe care le vom descrie ulterior, acest criteriu conferă teoriilor curente acceptate un caracter aproape infailibil, făcând ca aproape toate teoriile economice să devină valide.

Friedman şi majoritatea economiştilor moderni susţin că testele statistice sunt considerate a fi modalitatea adecvată de testare a unui model. Însă în 1953, la data când Friedman făcea această afirmaţie, era dificil de anticipat slaba putere a ştiinţei statistice de respingere a ipotezelor economice. Există mai multe motive pentru această neputinţă. Primul este reprezentat de apariţia

teoriei economice moderne. La data eseului lui Friedman, un model economic presupunea în mod obişnuit existenţa competiţiei perfecte. Era posibil să se pomenească de noţiunea de incertitudine, însă aceasta era o caracteristică ieşită din comun. Era posibil să fie destul de uşor să respingi o teorie limitată de acest fel cu argumente statistice. Însă astăzi, odată cu apariţia teoriei jocului, economiştii acceptaţi includ tot felul de comportamente strategice; de asemenea, sunt luate în considerare tot soiul de informaţii asimetrice; iar în cazul economiei comportamentale pot fi introduse şi motivaţiile psihologice, cum ar fi aversiunea faţă de pierdere şi prejucata prezentului. Având în vedere această expansiune a teoriei economice, numărul imens de posibilităţi este considerat mai parcimonios de teoriile precedente decât de economia identităţii; acestea trebuie epuizate înainte ca un economist, conform deontologiei profesionale, să poată lua în considerare modele în cadrul cărora există noi factori care joacă un anumit rol.

Proliferarea teoriilor economice a apropiat economia de realitate, însă acest fapt constituie un coşmar pentru economistul care favorizează o abordare logic-pozitivistă. Dacă este suficient de norocos să poată respinge un model, va exista întotdeauna un altul care îi ia locul. şi acesta nu e decât începutul necazurilor cu care se confruntă. Orice test statistic la care este supusă teoria impune specificarea variabilelor la un nivel de precizie care depăşeşte considerabil exactitatea teoriei. Economistul are aproape întotdeauna un număr mare de opţiuni cu privire la identificarea variabilelor independente (cele situate în partea stângă a ecuaţilor regresive), a variabilelor dependente (cele situate în dreapta) şi a multor aspecte diferite legate de forma funcţională. Dacă estimarea pe care o face ia în considerare criteriul temporal, trebuie să aproximeze şi avansările, şi stagnările; trebuie să aleagă intervalul temporal al estimării pe care o face (datele de

început şi de sfârşit) şi, de asemenea, periodicitatea datelor (intervalele trebuie să fie săptămâni, luni, ani sau o altă perioadă?). Dacă estimarea sa se raportează la o populaţie, trebuie să decidă pe cine include şi pe cine exclude. (De exemplu, trebuie să includă doar bărbaţi, doar femei sau ambele sexe? Trebuie să includă adulţi? Dacă da, care sunt grupele de vârstă? etc.) Astfel, chiar şi atunci când testează un model economic bine definit, economistul are extrem de multe opţiuni cu privire la modul de desfăşurare al testului3. Deoarece fiecare dintre aceste decizii poate fi luată independent, chiar şi cel mai direct test are literalmente milioane de posibile specificaţii. Acest fapt îngreunează aplicarea axiomei conform căreia modelul trebuie acceptat dacă nu este respins; din acest motiv este dificil de falsificat orice teorie. Rareori putem găsi un model, indiferent cât de prostesc, ale cărui milioane de specificaţii să fie respinse în mod uniform. Testele statistice din majoritatea lucrărilor empirice au o forţă suficient de redusă, încât suntem obligaţi să căutăm alternative. O mare parte a ştiinţei este rezultatul observării extrem de atente a detaliilor. Această metodă alternativă dă roade în numeroase domenii, deoarece cheia conturării unor rezultate rezidă adesea în dimensiunea microscopică. Cel mai relevant exemplu al relaţiei dintre micro şi macro este însăşi structura vieţii. Francis Crick şi James Watson au intuit corect că, dacă vor putea descrie structura cristalină a unei singure molecule de ADN, vor reuşi să dezlege codul vieţii4. Dualitatea dintre structura moleculei de ADN şi modul în care organismele sunt generate şi se reproduc reprezintă una dintre cele mai frumoase descoperiri ştiinţifice.

Care sunt implicaţiile unei abordări de acest gen în raport cu economia? Metodologia economică standard, care pune accentul pe analiza statistică a populaţiilor, va susţine că studierea intensă a unei singure molecule nu ar fi decât un „studiu de caz” lipsit de importanţă.

Observaţiile din această categorie sunt „anecdotice”. În cazul ADN-ului se adevereşte tocmai contrariul. Iepurii seamănă unii cu alţii deoarece au un ADN comun, iar diferenţele dintre ei se datorează şi ele diferenţelor de ADN. Codurile merită studiate întrucât, dacă sunt identice, conduc la duplicare; dacă sunt distincte, dau naştere unor diferenţe. Etnografiile pe care le-am studiat îşi propun să dezvăluie codurile sociale ale unităţilor economice, precum firmele, şcolile şi familiile. Este logic să studiem codurile sociale ale acestora din aceleaşi motive pentru care merită să studiem ADN-ul iepurilor: mai exact, pentru a înţelege atât similitudinile, cât şi diferenţele dintre ele.

Consistenţa internă a acestor etnografii ne oferă un criteriu al validităţii lor, deşi unul diferit de testul statistic. Milton Friedman şi alţii ne-au avertizat că trebuie să fim atenţi atunci când tragem concluzii pornind de la spusele oamenilor: e posibil ca aceştia să îşi înţeleagă greşit propriile motive, la fel cum se poate să dorească să se pună într-o lumină bună. Însă cele mai bune studii etnografice au o soluţie pentru această problemă. Folosind detaliile pe care le înregistrează şi prin intermediul atenţiei pe care o acordă subtextului cuvintelor oamenilor, reuşesc să construiască o imagine consecventă a comportamentului subiecţilor. Într-adevăr, studiile etnografice excepţionale nu înregistrează numai ceea ce spun oamenii, ci şi decodează vorbele şi acţiunile acestora.

**Cauzalitatea**

Mai există un motiv, poate mai direct, pentru a studia dimensiunea microscopică. În cazul majorităţii problemelor economice, cauzalitatea poate merge în două direcţii. De exemplu, o schimbare de preţ poate fi consecinţa unei modificări a cererii sau a ofertei. Una dintre abordările populare ale identificării cauzei constă în căutarea unor „experimente naturale”, evenimente în cazul

cărora un element din afara sistemului produce o schimbare doar la nivelul ofertei sau doar la nivelul cererii. Exemplul nostru preferat este ambarcaţiunea Mariel, care, în 1980, a facilitat un aflux considerabil de imigranţi cubanezi în Statele Unite. Decizia lui Fidel Castro de a permite unui număr mare de cubanezi să părăsească ţara nu avea nimic de-a face cu condiţiile pieţei muncii din Statele Unite. Imigranţii au inundat sudul Floridei, ceea ce a condus la creşterea semnificativă a cererii locale pentru munca necalificată. David Card, economist care se ocupă de domeniul muncii, avut atunci o oportunitate remarcabilă de a studia efectul acestui aflux asupra salariilor şi a şomajului5.

În ciuda creativităţii economiştilor de a exploata situaţii de acest fel şi uneori de a genera ei înşişi experimente, chiar şi cele mai bune dintre aceste studii ridică semne de întrebare. Studiile care depistează cu succes cauzalitatea sunt cu siguranţă utile, însă e posibil ca doar să atingă lucrurile pe care vrem cu adevărat să le aflăm. De pildă, mai devreme am văzut că Rivkin, Hanushek şi Kain au demonstrat, cu ajutorul unui set special de date, că profesorii sunt determinanţi în raport cu performanţele şcolare ale elevilor. Oricât de important ar putea fi acest rezultat, nu face decât să ne conducă spre o altă întrebare: cum şi de ce contează profesorii? Această problemă este, bineînţeles, cu atât mai dificil de explorat prin intermediul metodelor statistice. Ce fac profesorii buni – poate în strategia şi planificarea lor generale sau poate în interacţiunile de la o clipă la alta – pentru a avea succes?

Pentru a răspunde la aceste întrebări avem nevoie de un gen de informaţii care pot proveni doar din observaţii detaliate şi atente. Studii precum *The World We Created at Hamilton High*, *The Shopping Mall High School* şi *Learning to Labour* ne oferă acces la vieţile elevilor. Părţile din lucrarea lui Coleman, *Adolescent Society*, şi din studiul

lui Bishop şi Bishop pe tema violenţei şcolare, care ni s-au părut cele mai utile, au fost descrierile conţinute de acestea, nu testele lor statistice (inevitabil slabe).

**Experimentele**

Experimentele de laborator constituie o altă modalitate de a examina dimensiunea microscopică. E posibil ca testele statistice bazate pe populaţie să nu aibă o putere prea mare, iar munca de teren de amploare s-ar putea dovedi nefezabilă. Însă experimentele bine concepute pot fi un substitut. La fel cum pot testa aversiunea faţă de risc, prejudecata asupra prezentului şi jocul strategic, experimentele pot testa şi economia identităţii. Într-adevăr, după cum discutam mai sus, anumite experimente demonstrează deja că identitatea şi normele sunt importante pentru rezultatele economice.

**Problema distanţei „cuvenite”.**

Dincolo de trecerea testelor empirice, majoritatea economiştilor cred de asemenea că un bun model produce concluzii surprinzătoare. Unul dintre prietenii noştri a afirmat că trebuie să existe o anumită „distanţă cuvenită” între ipoteze şi concluzii, altfel teoria va fi inconsistentă. Conform acestei perspective, directeţea concluziilor noastre în raport cu ipotezele de la care am pornit constituie un neajuns. Ne aflăm în postura înţeleptului care a explicat mişcarea, spunând că aceasta se datorează principiilor locomoţiei.

Suntem de acord că nu e de dorit să avem concluzii evidente. Însă e posibil să existe şi alte căi de a ajunge la concluzii de domeniul truismului. Se poate ca ipotezele să fie noi, ceea ce le face să dea naştere unor pătrunzătoare observaţii inedite. Să luăm două dintre afirmaţiile acestei cărţi:

- Dacă sarcinile sunt etichetate ca fiind masculine sau feminine, bărbaţii şi femeile vor avea ocupaţii diferite, iar femeile vor primi salarii mai mici;
- Dacă identitatea contează pentru muncitori, aceştia vor solicita mai puţine stimulente financiare, în cazul în care se consideră insideri în raport cu organizaţia.

Niciuna dintre aceste afirmaţii nu este rezultatul teoriei standard. Ceea ce este nou în fiecare dintre ele este ipoteza. Ştim că între ipoteză şi rezultat distanţa este mică.

Într-adevăr, în numeroase domenii ştiinţifice modificarea ipotezei constituie observaţia-cheie. Odată ce a avut loc această modificare, rezultatele sunt evidente. Şi de data aceasta, opera lui Crick şi Watson se dovedeşte relevantă. După ce au identificat dubla spirală a ADN-ului, nici măcar nu a mai fost nevoie să afirme baza codului genetic. După cum scriau cei doi: „Nu ne-a scăpat faptul că împerecherea specifică pe care am postulat-o sugerează imediat un posibil mecanism de copiere a materialului genetic” 6.

## 10. Concluzie şi cele cinci moduri în care identitatea schimbă economia

AM UTILIZAT economia identităţii pentru a studia munca, şcoala şi familia. Am speculat asupra motivelor pentru care economiştii nu au luat în considerare până acum noţiunea de identitate. În acest capitol vom privi înainte discutând, cu exemple ilustrative, cinci motive distincte pentru care identitatea îmbogăţeşte analiza economică.

### Acţiunile individuale

Identitatea influenţează comportamentul individual

în mod direct. Impactul acesteia este extrem de evident în lucrurile pe care oamenii le fac fără a produce beneficii economice – activităţi care adesea sunt costisitoare, incomode şi chiar injurioase. Economia identităţii le permite economiştilor să realizeze o reprezentare simplă a ceea ce poate fi denumit literalmente drept comportament autodistructiv şi a acţiunilor care par să nu aibă prea mult sens din punct de vedere economic.

*Body Art and „Bad Choices”*. Unul dintre cele mai evidente exemple este modul în care oamenii îşi schimbă corpurile pentru a se încadra într-un ideal. O expoziţie de la Muzeul American al Istoriei Naturale a fost intitulată „Arta corporală: mărci ale identităţii”. Expoziţia arată că, în trecut, oamenii legau oasele moi din craniile şi picioarele copiilor; îşi lungeau gâturile cu inele, îşi scoteau coaste pentru a-şi subţia taliile şi îşi schimbau forma capului, chiar şi în Europa, până în secolul al XIX-lea1.

Conform spuselor lui Gerry Mackie, în China, la începutul secolului al XIX-lea, între 50 şi 80% dintre părinţii chinezi legau picioarele fiicelor lor. Făceau acest lucru în mare măsură deoarece era un criteriu obligatoriu pentru o căsătorie potrivită. Şi, totodată, recurgeau la această metodă pentru a se conforma unui ideal cu privire la felul în care trebuiau să arate femeile. Se considera că legarea picioarelor era o marcă a modestiei, care făcea ca femeile să fie mai fertile şi mai atrăgătoare din punct de vedere sexual2.

Arta corporală prosperă şi în lumea modernă, deşi are idealuri diferite. În Statele Unite, chirurgia plastică reprezintă o industrie care valorează treisprezece miliarde de dolari3. Însă aceasta nu este decât una dintre numeroasele practici de modificare a corpului, printre care tatuajele, piercingul (introdus în ureche, nas şi buric, de exemplu), culturismul, utilizarea steroizilor, circumcizia şi dieta.

Economia identităţii nu ne ajută doar să înţelegem

aceste obiceiuri; ne ajută să explicăm „alegerile greşite”, în general. Profesorii din şcoala pe care a studiat-o Paul Willis credeau că „flăcăii” făceau alegeri greşite. Însă aceştia din urmă credeau că „boacănele” lor erau justificate. În general, oamenii cred că cei care au idealuri diferite iau decizii greşite. Aceasta este, desigur, perspectiva noastră la ora actuală asupra artei corporale din secolele trecute: ne întrebăm ce i-a determinat pe strămoşii noştri să se mutileze în asemenea fel.

*Contribuţiile caritabile şi donaţiile absolvenţilor*. Operele de caritate constituie un exemplu foarte diferit al modului în care identitatea şi normele determină acţiunile individuale4. Americanii oferă numeroase donaţii caritabile; totalul donaţiilor a depăşit trei sute de miliarde de dolari în 20085. Economia identităţii ne poate ajuta să înţelegem atât amploarea, cât şi direcţia spre care se îndreaptă aceste donaţii. De exemplu, doar donaţiile destinate instituţiilor educaţionale s-au ridicat la patruzeci şi unu de miliarde de dolari6. În lumea uneori nebună a teoriei economice standard, biroul de dezvoltare al Universităţii din Carolina de Nord a găsit că e mai profitabil să solicite donaţii din partea unui absolvent al Universităţii Duke decât din partea unui absolvent al UCN. De ce? Deoarece în cadrul modelului standard oamenii preferă să trimită bani acolo unde suma cu care contribuie aduce cele mai mari beneficii, iar această organizaţie ar putea fi universitatea cu resursele cele mai reduse. Prin opoziţie, economia identităţii va prezice corect că, cu puţine excepţii, absolvenţii colegiilor americane îşi vor sponsoriza propriile universităţi. Cântecele de luptă, jocurile de fotbal şi alte ritualuri tipice colegiului consolidează ataşamentul faţă de instituţie, la care se adaugă contribuţia biroului de dezvoltare. Cântecul „Anii strălucitori de colegiu” le spune absolvenţilor Universităţii Yale cui îi sunt datori: „Lui Dumnezeu, ţării şi Universităţii Yale” 7.

**Externalităţile**

Acţiunile oamenilor afectează adesea bunăstarea altora. Economiştii şi legislatorii acordă o mare importanţă lucrurilor pe care le numim *externalităţi*. Să ne întoarcem la exemplul fabricii care emite prea mult fum. Patronii acesteia nu suferă costurile suportate de cei expuşi la fum, astfel că intervine o inadecvare între costurile private şi cele publice. Legile – cum ar fi impozitele stabilite pentru emisii de gaz – pot corecta această inadecvare. Din motive similare, ar trebui să fim interesaţi şi de externalităţile ce rezultă din utilitatea identităţii. Externalităţile pot fi atât negative, cât şi pozitive. Femeile care lucrau la minele Eveleth au fost abuzate de colegii lor de muncă plini de resentimente. Însă, după cum vedem în cazul experimentelor şi în ateliere, în interiorul grupului identificarea poate conduce de asemenea la cooperare.

*Insultele, infracţiunile cauzate de ură şi violenţa*. Începând cu Gary Becker, economiştii au aplicat teoria utilităţii în cazul crimei şi pedepsei. Economia identităţii dezvoltă considerabil această teorie, introducând efectele insultelor şi ale injuriilor. Insultele percepute sau reale pot fi sursa a numeroase violenţe, precum şi a escaladării tensiunilor rasiale şi etnice. Încă o dată, să luăm un exemplu detaliat. În secolul al XIX-lea, în Statele Unite, bărbaţii răspundeau insultelor printr-o provocare la duel. Richard Nisbett şi Dov Cohen de la Universitatea din Michigan scot la lumină rămăşiţele acestei practici în *Culture of Honor: The Psychology of Violence in the South*8. În cadrul unui experiment, câtorva studenţi de sex masculin li s-a cerut să se prezinte la un birou aflat la capătul unui hol îngust. De-a lungul coridorului, un complice al cercetătorilor se izbea de student. În loc să îşi ceară scuze, complicele l-a insultat pe student, făcându-l „nemernic”. Experimentatorii au măsurat ulterior reacţiile

faţă de acest comportament. Probabilitatea ca studenţii din Sud să completeze teste bazate pe cuvinte folosind sintagme agresive (de exemplu, puşcă în loc de distracţie) era mai mare, în comparaţie cu studenţii din Nord – şi de asemenea faţă de studenţii din Sud care făceau parte din grupurile de control. Totodată, aceştia aveau un nivel mai ridicat de cortizon. Subiecţii din Sud care fuseseră insultaţi dezvăluiau că insulta le afectase în acelaşi timp imaginea de sine: în răspunsurile la întrebările din cadrul sondajului exista tendinţa ca aceştia să-şi manifeste teama că experimentatorul avea o părere proastă despre masculinitatea lor.

Reacţiile de acest fel la insulte, precum şi infracţiunile comise din ură, se încadrează cu uşurinţă în contextul nostru, ceea ce face ca economia identităţii să constituie un puternic instrument în studierea crimei, a violenţei şi a strategiilor necesare pentru a le contracara. Numeroase legi influenţează incidenţa externalităţilor din această categorie şi costurile pedepselor. Interzicerea duelurilor – mai întâi în Nord, iar apoi şi în Sud – a pus, în cele din urmă, capăt acestei practici. Legile împotriva linşării au mărit pedeapsa pentru menţinerea limitei dintre negri şi albi9. Legislaţia care vizează infracţiunile comise din ură serveşte aceluiaşi scop10.

*Blatiştii*. Pe de altă parte, normele existente la nivelul unui grup pot rezolva una dintre problemele centrale ale economiei: „problema blatiştilor”. Bunurile publice – printre care parcurile, securitatea naţională şi educaţia publică – sunt costisitoare. Teoria economică ne arată că oamenii vor încerca să „meargă pe blat” – lăsându-i pe ceilalţi să muncească şi să achite costurile. Dar, desigur, numeroase bunuri publice sunt oferite voluntar. Oamenii votează să plătească impozite pentru a educa odraslele altora şi pentru a întreţine parcuri pe care nu le vor vizita niciodată. Economia identităţii ne oferă o structură pe baza căreia putem studia când şi de ce fac aceste lucruri.

Elinor Ostrom găseşte o soluţie pentru problema blatiştilor în comunităţile în care oamenii cred în normele privind cooperarea11. După cum discutam, în experimentele legate de bunurile publice, oamenii cooperează mai bine cu membrii propriului lor grup. O cercetare empirică, desfăşurată în Statele Unite, demonstrează că oamenii din comunităţile mai omogene din punct de vedere etnic contribuie mai mult la educaţie şi la alte bunuri publice locale decât cei care aparţin unor comunităţi mai diverse12.

### Crearea categoriilor şi a normelor

În această lucrare am considerat adesea că normele, categoriile sociale şi idealurile unei anumite situaţii sunt date. Însă numeroşi oameni şi organizaţii manipulează categoriile, normele şi idealurile în propriul lor folos13. În modelele noastre, acest lucru este realizat de către firmele şi şcolile care cheltuiesc bani pentru a transforma outsiderii în insideri.

*Publicitatea*. Publicitatea este cel mai evident exemplu al manipulării de acest gen. Desigur, scopul său este să-i determine pe oameni să cumpere cât mai multe dintre produsele la care se face reclamă. Nu numai că agenţii de publicitate fac apel la normele existente, ci, totodată, încearcă să creeze noi idealuri. Cercetătorii din domeniul marketingului şi cei din afara economiei au înţeles acest lucru de multă vreme14. Idealurile şi normele legate de gen constituie şi ele un exemplu evident în acest sens, după cum am putut vedea în cazul campaniei publicitare la Virginia Slims, discutată în capitolul 315. Reclamele de acest fel nu se încadrează în perspectiva economică standard asupra publicităţii, conform căreia aceasta are rolul de a informa consumatorii în mod direct, în legătură cu existenţa şi caracteristicile unui produs sau de a semnala calităţile acestuia16. După cum ilustrează

reclamele Virginia Slims, scopul publicităţii este adesea acela de a-i face pe oameni să-şi dorească un produs, cu scopul de a se ridica la înălţimea unui ideal.

*Politica*. Şi politica este adeseori un câmp de luptă pentru identitate17. În loc să considere că preferinţele alegătorilor sunt date, liderii şi activiştii politici încearcă adesea să schimbe identitatea sau normele18. Unele dintre cele mai dramatice exemple ale schimbărilor de regim implică modificări ale normelor referitoare la calitatea de *insider*, respectiv la cea de *outsider*. Liderii fascişti şi populişti cultivă diviziunile rasiale şi etnice 19. Actele simbolice şi transformarea identităţilor conduc la revoluţii. Marşul sării al lui Mohandas Ghandi a dat naştere mişcării de independenţă din India şi unei noi identităţi naţionale. Revoluţia Franceză i-a transformat pe supuşi în *cetăţeni*. Revoluţia Rusă i-a făcut să devină *tovarăşi*.

Identitatea nu este un factor doar în cadrul revoluţiilor şi al schimbărilor ample de regim; ea joacă totodată un rol în alegerile democratice. În modelul standard al politicilor electorale, bazat pe ideea de actor raţional, oamenii votează pentru partidul sau politicianul al cărui program le promovează cel mai bine interesele economice. Într-un model extins al economiei identităţii, alegătorul nu va avea doar interese economice, ci şi o identitate, norme şi idealuri, a căror încorporare în model ar conduce la estimări extrem de diferite. În practică, politica implică în mare măsură activităţi precum puparea copiilor, parada stindardelor şi luarea de atitudine faţă de problemele sociale. Candidaţii care fac apel la idealurile şi normele alegătorilor pot fi aleşi chiar dacă programul lor politic este contrar intereselor economice ale alegătorilor. Acest aspect devine şi mai evident atunci când marketingul (ca în exemplul publicităţii) poate apropia candidaţii de idealurile alegătorilor sau le poate schimba normele.

## Identitatea şi regretul

Adesea, oamenii iau decizii pe care ajung să le regrete. Mâncăm prea mult, fumăm, cheltuim prea mulţi bani şi ne pare rău pentru toate acestea20. Economia identităţii lărgeşte în mod semnificativ aria de studiu a „impredictibilităţii temporale" de acest gen. Oamenii au euri diferite în diverse momente ale vieţii lor21. E posibil ca noul eu să regrete hotărârile luate de vechiul eu. Preferinţele noilor euri provin din înnoirea identităţii şi din normele şi idealurile asociate cu aceasta. Uneori, aceste etape de tranziţie sunt anticipate, iar oamenii îşi fac planuri în cunoştinţă de cauză. Însă deseori anticipările legate de ceea ce vor deveni ulterior sunt imperfecte. Normele şi idealurile pot intra în conflict, iar oamenii ajung să-şi regrete comportamentul din trecut. Câteva exemple, clasificate în funcţie de frecvenţa cu care apar, ne permit să apreciem amploarea schimbărilor identitare care au loc de-a lungul unei vieţi.

- *Frecvenţa cea mai scăzută*. Anumite tipuri de identitate sunt permanente. De pildă, rasa şi sexul nu se schimbă decât rareori de-a lungul vieţii;
- *Frecvenţa redusă*. Anumite tipuri de schimbare a identităţii au loc rareori, o dată sau de două ori în viaţă. Deseori sunt marcate de rituri de trecere, cum ar fi botezul, confirmarea, bar sau bat mitzvah, nunta sau aniversarea pensionării. Riturile de trecere marchează prezenţa unor graniţe sociale şi reprezintă o temă clasică de studiu în antropologie22. Acestea fac ca o anumită persoană să treacă la un nou nivel existenţial, marcând această tranziţie şi pentru ceilalţi membri ai comunităţii;
- *Frecvenţa ridicată şi regulată*. Unele schimbări au loc cu o frecvenţă extrem de ridicată, cum ar fi naveta zilnică între casă şi muncă. Imperativele locului de

muncă se estompează acasă, la fel cum cele ale căminului dispar la serviciu.

### Alegerea identităţii

Uneori, economia este numită ştiinţa alegerii. În primele patru secţiuni ale acestui capitol am discutat influenţa identităţii asupra alegerii acţiunilor. Dar, după cum menţionam mai devreme, identitatea însăşi constituie o alegere. Într-o anumită măsură, oamenii pot alege cine doresc să fie. Mai jos vom prezenta pe scurt trei exemple de alegere a identităţii, fiecare dintre acestea având un impact semnificativ asupra economiei noastre.

*Soţiile şi maternitatea*. Un exemplu clar în acest sens este alegerea cu care se confruntă o femeie din clasa mijlocie, trebuind să opteze între urmarea unei cariere şi statutul de mamă casnică. În trecut, normele nu le acordau femeilor care absolviseră colegiul dreptul de a face o astfel de alegere. În 1963, lucrarea lui Betty Friedan, *Feminine Mystique*, descria idealul soţiei suburbane: „[Aceasta] îşi sărută soţul lângă fereastră, în semn de rămas-bun, îşi duce copiii la şcoală cu maşina şi zâmbeşte în timp ce mânuieşte noua maşină de ceruit podeaua mereu strălucitoare a bucătăriei” 23. Transformarea rolurilor femeilor din trecut până în prezent poate fi detectată chiar şi în statistici, după cum arată Claudia Goldin. În anii 1970, puţine femei aflate la vârsta adolescenţei se aşteptau ca la treizeci şi cinci de ani să fie angajate; astăzi, aproape toate au această aşteptare. În trecut, aproape toate femeile care absolveau colegiul preluau numele soţului; astăzi, numărul celor care îşi păstrează numele de familie este considerabil. În trecut, existau şanse mici ca femeile căsătorite cu bărbaţi care aveau salarii mari să lucreze; în zilele noastre, raportul dintre veniturile soţilor şi faptul că soţiile sunt angajate sau nu este irelevant. Scăderea salariilor le determina pe femei să iasă din

câmpul muncii; acum, probabilitatea ca femeile să continue să lucreze este mai mare. Concluzia lui Goldin este următoarea: „Atunci când iau decizia de a lucra sau nu, femeile ţin cont de «identitate»”. 24.

*Alegerea şcolii*. Am studiat deja educaţia preuniversitară şi alegerea de a depune efortul necesar pentru a absolvi. Însă mai există o alegere esenţială: ce şcoală să urmezi. Adesea, cei care aleg şcoala copiilor sunt părinţii. Ceva mai mult de zece procente dintre elevii americani din clasele I-XII frecventează la ora actuală şcoli private25. Dar această statistică subestimează rolul şcolilor private, reducându-l probabil la jumătate. Procentul elevilor care petrec un anumit interval din viaţa lor şcolară la o instituţie privată este mult mai mare (nimeni nu a calculat încă cu cât). Aceste cifre sugerează o dezaprobare semnificativă a şcolilor publice, ţinând cont că sacrificiile financiare necesare frecventării unei şcoli private, chiar şi pe durata unui singur an, sunt considerabile: taxa aferentă frecventării unei şcoli private ajunge în medie la 5% din venitul mediu al unei familii. Clasificarea elevilor din şcolile private arată că, în mare măsură, educaţia de acest tip este determinată în genere de apartenenţa religioasă. Aproximativ 45% dintre aceşti elevi frecventează şcoli catolice, 38% – alte şcoli religioase şi 17% – şcoli independente26. Alegerile între o şcoală publică sau una privată, între o instituţie cu o anumită apartenenţă religioasă sau alta, se numără printre multele opţiuni de şcolarizare. Alegerea şcolii, înfiinţarea şcolilor cu finanţare publică şi privată şi acordarea de sprijin financiar pentru acoperirea taxelor şcolare sunt temele principale ale dezbaterilor legislative privitoare la educaţie. În mare măsură, discursul de acest fel are în vedere calitatea educaţiei. Dar, după cum discutam în capitolul despre educaţie, economia identităţii sugerează că identitatea şi calitatea sunt interdependente.

*Imigraţia*. Imigranţii se confruntă adesea cu o decizie

dificilă. Trebuie să hotărască în ce măsură se vor integra în noua lor ţară şi dacă îşi vor schimba cetăţenia sau nu. Indiferent de alegerea pe care o fac, există costuri şi beneficii economice, ca şi posibilitatea de a fi dezaprobaţi de cei care au ales o cale opusă. Încă o dată, să examinăm anumite detalii. Richard Rodríguez, un american de origine mexicană, care a ales să stăpânească limba engleză în detrimentul spaniolei, descrie reacţiile rudelor şi ale celorlalţi membri ai comunităţii. În urma întâmplării petrecute într-una dintre zilele în care a însoţit-o pe mama sa la magazin, avea să rămână cu o puternică impresie: „Pocho[15]! a mormăit doamna de la raionul de mâncare mexicană, scuturând din cap. Am privit spre tejgheaua deasupra căreia atârnau ardei roşii şi verzi, precum luminiţele din pomul de Crăciun, şi am văzut faţa încruntată a unei străine. Mama râdea undeva în spatele meu. (Spunea că odraslele ei nu voiau să-şi „exerseze" spaniola după ce începuseră să meargă la şcoală.) Vocea voioasă a mamei mele m-a făcut să bănuiesc că doamna pe care o aveam în faţă nu era cu adevărat supărată pe mine. Însă, scrutându-i chipul, nu am putut să găsesc nici urmă de zâmbet" 27.

Dezbaterile politice actuale cu privire la imigraţie şi limbă implică un conflict de această natură, ce are ca obiect normele şi idealurile. Din nou, este nevoie să privim lucrurile cu ochi noi pentru a înţelege dezbaterile şi impactul legislaţiei.

## Concluzie

Această carte este singulară în domeniul economiei identităţii. Scopul nostru este să prezentăm identitatea în

15 Pocho este un termen utilizat de mexicanii nativi pentru a-i descrie pe americanii de origine mexicană care par a fi uitat limba şi identitatea ţării mamă. În general, pochos vorbesc engleză şi nu stăpânesc spaniola. Cuvântul derivă din pocho (sp.), fiind folosit pentru a descrie un fruct stricat sau decolorat (n. t.).

cel mai simplu mod. După dezvoltarea procedurii, în capitolul 3, am aplicat-o într-o serie de exemple.

Suntem optimişti în ceea ce priveşte viitorul economiei identităţii, dintr-o serie de motive. În general, operele de pionierat deschid o nouă lume. Copilul de clasa I care citeşte pentru întâia oară are în faţă biblioteci imense ce urmează a fi parcurse şi înţelese. Această carte deschizătoare de drumuri ar trebui să ne introducă într-o lume care aşteaptă să fie studiată. Avem drept dovadă propria noastră experienţă. Când am început să lucrăm pe această temă, cu aproximativ paisprezece ani în urmă, nu deţineam nici măcar începutul unei structuri. De pildă, nu am fi putut descrie sistematic vizita lui Erving Goffman la carusel şi chestionarele lui James Coleman din *Adolescent Society*, în cadrul cărora elevii erau întrebaţi: „Dacă ai putea fi ţinut minte în această şcoală pentru unul din următoarele trei lucruri de mai jos, ce ai vrea să fii: elev eminent, vedetă sportivă sau să fii cel/cea mai popular (a)?” 28. Goffman căuta exemple de *prezentare a sinelui*. Coleman dorea să afle care erau *idealurile* elevilor. Acum, structura noastră ne permite să vedem principiul comun pe care se bazează ambele ipostaze: identitatea. Cartea de faţă redă rezultatele.

În cei aproximativ zece ani care s-au scurs de la publicarea primului nostru articol pe această temă – „Economics and Identity” – colegii noştri din domeniul economic au dus economia identităţii în direcţii pe care nu le-am fi anticipat niciodată. Au aplicat-o în laborator; au oferit explicaţii teoretice referitoare la originea acesteia; şi au realizat chiar şi câteva analize statistice. O parte a acestei munci este descrisă în cartea de faţă.

Prin urmare, avem toate motivele să credem că acesta este doar începutul. Numeroase concepte standard din psihologie şi sociologie se încadrează în structura noastră, la un nivel cât se poate de general şi subsumându-se unei teme comune: imaginea de sine, conştiinţa de sine,

situaţia, identificarea din interiorul grupului faţă de identificarea din afara grupului, eul *versus* celălalt, structura socială, puterea şi diferenţa. În fiecare dintre cele cinci secţiuni de mai sus apar întrebări economice gata pregătite pentru abordarea identităţii. Şi nici măcar nu ne-am atins de elemente fundamentale precum istoria instituţiilor economice, dezvoltarea economică sau natura şi limitele firmelor.

Există totodată întrebări mai profunde. De unde provin normele şi identitatea? Cum se schimbă şi cum evoluează? Care este feedbackul dintre identitate, politică economică şi instituţii? Prin ce se explică diferenţa dintre identităţi şi norme în diverse ţări? Ce ar putea explica izbucnirea şi stingerea unui conflict de grup? Adresarea acestor întrebări – şi găsirea unor răspunsuri – nu va fi lipsită de consecinţe.

**Mulţumiri**

AM ÎNCEPUT să lucrăm la această carte în 1995 şi, în răstimpul care a trecut de atunci, am fost ajutaţi de numeroşi oameni şi instituţii. În această secţiune vrem să ne exprimăm aprecierea şi recunoştinţa faţă de ei.

În primul rând, le mulţumim editorilor noştri. Articolul iniţial, „Economics and Identity”, a fost publicat în *Quarterly Journal of Economics*, fiind editat de Edward Glaeser şi Lawrence Katz. Comentariile lor au fost nepreţuite în nuanţarea argumentelor noastre, iar sfatul lor de a aplica structura de la care am pornit la numeroase exemple ne-a călăuzit pe durata întregului program de cercetare. John McMillan, de la *Journal of Economic Literature*, ne-a făcut un mare serviciu, ocupându-se de manuscrisul nostru original „Identity and Schooling”, pe care l-a redimensionat, l-a făcut mai compact, îmbunătăţindu-l considerabil. Andrei Shleifer, Michael Waldman şi Timothy Taylor ne-au ajutat să reformulăm capitolul „Identitatea şi economia organizaţiilor”, publicat

în *Journal of Economic Perspectives*. Shleifer ne-a atras atenţia asupra lucrării lui Lipsky, *Absolutely American*. Şi îi suntem extrem de recunoscători lui Peter Dougherty, de la Princeton University Press, ale cărui încurajări, sfaturi susţinute şi editare, oferite de-a lungul multor ani, au făcut ca manuscrisul nostru să fie mult mai concentrat şi mai lizibil decât în eforturile noastre iniţiale, cartea depăşind cu mult articolele care au apărut în diverse publicaţii pe care se bazează. Le suntem, de asemenea, foarte recunoscători referenţilor anonimi ai publicaţiilor *Quarterly Journal of Economics*, *Journal of Economic Literature* şi *Journal of Economic Perspectives*, mai ales celor trei referenţi anonimi ai editurii Princeton University Press. Pe parcurs, am fost ajutaţi de numeroşi asistenţi de cercetare şi vrem să le mulţumim pentru efortul lor şi răbdarea de care au dat dovadă. Printre aceştia se numără Michael Ash, Paul Chen, Jennifer Eichberger, Cyd Fremmer, Alexander Groves, Joshua Hausman, Nisha Malhotra, Tomas Rău şi Eric Verhoogen. Comentariile lor detaliate asupra articolelor şi versiunilor anterioare ale manuscrisului s-au dovedit şi ele a fi nepreţuite, impulsionându-ne considerabil scrierea.

Numeroşi prieteni şi colegi ne-au ascultat de-a lungul anilor, citindu-ne lucrările, pe măsură ce gândurile noastre legate de economia identităţii au început să se lege. Ne-au ascultat chiar şi în etapele preliminare, iar numeroasele comentarii ne-au consolidat gândirea. Le suntem în special recunoscători Claudiei Goldin şi lui Lawrence Katz, care au fost primii cititori ai articolului „Economics and Identity", în 1996. Le mulţumim tuturor celor care au făcut comentarii şi ne-au provocat sau ne-au oferit sprijinul şi încurajările lor: Daron Acemoglu, Philippe Aghion, Siwan Anderson, Abhijit Banerjee, Kaushik Basu, Paul Beaudry, Gary Becker, Roland Benabou, Timothy Besley, John Bishop, Barry Bosworth, Samuel Bowles, Robert Boyd, Gary Burtless, Jeffrey Butler, David Card, Alessandra

Casella, Penny Codding, Stefano Dellavigna, William Dickens, Rafael Di Tella, Curtis Eaton, Catherine Eckel, Stuart Elliott, Ernst Fehr, Gary Fields, Patrick François, Nicole Fortin, Pierre Fortin, James Foster, Roland Fryer, Robert Gibbons, Herbert Gintis, Paola Giuliano, Lorenz Goette, Avner Greif, Richard Harris, Victoria Hattam, John Helliwell, Elhanan Helpman, Chaviva Hosek, Peter Howett, David Huffman, Aurora Jackson, Shachar Kariv, Botond Koszegi, Michael Kremer, David Laibson, Kevin Lang, Edward Lazear, George Loewenstein, Glenn Loury, George Mailath, Ulrike Malmendier, Eric Maskin, Robert Merton, Pascal Michaillat, Edward Miguel, Deborah Minehart, Joel Mokyr, John Morgan, Andrew Newman, Philip Oreopoulos, Robert Oxoby, Janet Pack, George Perry, Shelley Phipps, Matthew Rabin, Antonio Rangel, Craig Riddell, Joanne Roberts, Francisco Rodríguez, Christina Römer, David Römer, Paul Römer, Seth Sanders, Kathryn Shaw, Robert Schiller, Dennis Snower, Anand Swamy, Richard Thaler, Eric Wanner, Kent Weaver, Robin Wells, Wei-Kang Wong şi Peyton Young.

Câţiva oameni au citit diverse variante ale manuscrisului nostru, făcând comentarii detaliate, care ne-au depăşit aşteptările. Printre aceştia se numără Alex Haslam, Marion Fourcade, Irene Bloemraad şi Robert Merton. Le suntem extrem de recunoscători pentru consilierea oferită, care ne-a influenţat considerabil gândirea şi scrierea. Au schimbat centrul de greutate al cărţii, rafinându-ne referirile la sociologie şi psihologie.

Le suntem recunoscători participanţilor la numeroasele seminarii şi conferinţe, în cadrul cărora ne-am prezentat articolele şi cartea de faţă. Le mulţumim următoarelor instituţii pentru că ne-au invitat, fie pe unul, fie pe celălalt, să discutăm despre lucrările noastre: Universitatea Boston, Instituţia Brookings, Universitatea Cornell, Universitatea Furman, Universitatea George Mason, Universitatea Georgetown, Universitatea Harvard,

Institutul pentru Studii Avansate, Universitatea James Madison, Universitatea Keio, Şcoala de Economie din Londra, Institutul de Tehnologie din Massachusetts, Universitatea Northwestern, Universitatea Statului Ohio, Fundaţia Russell Sage, Universitatea Scranton, Colegiul Smith, Universitatea Stanford, Universitatea Tufts, Universitatea din Akron, Universitatea din Atwerp, Universitatea British Columbia, Universitatea California, din Berkeley, Universitatea California, din Davis, Universitatea California, din San Diego, Universitatea din Chicago, Colegiul Universitar din Londra, Universitatea Vanderbilt şi Colegiul Williams.

Ne-au ajutat numeroase instituţii. În afară de universităţile în care activăm – Universitatea California, din Berkeley, Universitatea din Maryland şi Universitatea Duke –, am fost susţinuţi financiar de Institutul Canadian pentru Cercetări Avansate – George Akerlof, în cadrul programelor despre Instituţii, Organizaţii şi Dezvoltare şi precursoarele acestora, şi ambii autori în cadrul programului despre Interacţiuni Sociale, Identitate şi Bunăstare. George Akerlof a fost, de asemenea, sprijinit de Instituţia Brookings şi de Fundaţia Naţională a Ştiinţei, prin bursele de cercetare ZBR 97 – 09250 şi SES 04 – 17871. Rachel Kranton a fost cercetător invitat la Fundaţia Russell Sage şi membru al Şcolii de Ştiinţe Sociale din cadrul Institutului pentru Studii Avansate, beneficiind totodată de ospitalitatea Secţiei de Economie Internaţională de la Universitatea Princeton. Tuturor acestor instituţii le suntem extrem de recunoscători pentru generosul lor sprijin financiar şi logistic.

În final, le mulţumim familiilor noastre. Janet Yellen, soţia lui George Akerlof, a trăit şi a susţinut cauza identităţii de-a lungul multor ani. Robert Akerlof, cercetător în ascensiune, care îşi lasă propria amprentă asupra domeniului, ne-a oferit mereu comentarii, încă de pe vremea când era adolescent, în anii 1990. Îi suntem

foarte recunoscători pentru sfaturile sale referitoare la modelul nostru, în secţiunea despre organizaţii şi, mai important, pentru judecata şi comentariile sale pe măsură ce ne-am pus ideile cap la cap, strângându-le într-o carte. Rachel Kranton le mulţumeşte părinţilor săi, Jack şi Esther Kranton, care ne-au sprijinit neabătut pe întreaga durată a strădaniei noastre. Copiii săi, Lena şi Sarah, au fost cea mai veselă companie posibilă în ultimii opt ani. Îi mulţumim mai ales soţului lui Rachel, Abdeslam Maghraoui, ale cărui cercetări şi opinii asupra identităţii ne-au influenţat perspectiva, determinându-ne să ne punem întrebări în legătură cu rolul acesteia în economie. Cartea sa despre identitate politică şi democraţie în Egipt, *Liberalism without Democracy: Nationhood and Citizenship în Egypt, 1922 – 1946*, a fost publicată cu doar doi ani în urmă. Îi preţuim nespus de mult observaţiile, sfaturile şi sprijinul pe care ni l-a arătat mereu. Suntem mândri să dedicăm această carte lui Robert Akerlof şi Abdeslam Maghraoui ca dovadă a iubirii pe care le-o purtăm şi ca semn de profundă mulţumire pentru contribuţiile remarcabile aduse gândirii noastre, ca şi pentru generozitatea şi îndrumarea pe care ne-au oferit-o pe tot parcursul scrierii acestei cărţi.

**Note**

1. Introducere

1. Hopkins (2005, pp. 359 – 60); *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989). Cifra de 25 de milioane de dolari provine din cazul care a ajuns la Curtea Supremă.

2. Documentele curţii înregistrează că: „Dintre cei 662 de parteneri ai firmei la momentul respectiv, 7 erau femei. Dintre cele 88 de persoane propuse pentru statutul de partener în acel an, doar 1 – Hopkins – era femeie. 47

dintre aceşti candidaţi au fost acceptaţi, devenind parteneri, 21 au fost respinşi şi 20 – printre care şi Hopkins – au fost «luaţi» în considerare pentru anul următor”. *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989).

3. *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989).

4. *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989).

5. Ellis (2008).

6. Goldman Sachs, „Despre noi”.

7. Ellis (p. 189, 2008).

8. Akerlof (1997). Intitulată „Social Distance and Social Decisions”, această lucrare examina consecinţele distanţei sociale asupra deciziilor sociale, în special efectele acesteia asupra educaţiei şi creşterii copiilor.

9. Akerlof şi Kranton (2000, 2002, 2005) – lucrările noastre precedente reprezintă baza acestei cărţi. George Akerlof a aplicat de asemenea principiile din lucrările respective în macroeconomie: a se vedea Akerlof (2007).

10. *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 S.U.A. 228 (1989).

11. A se vedea Becker (1957, 1971, 1981); Becker şi Lewis (1973).

12. Economiştii feminişti pledează de multă vreme pentru o viziune mai amplă asupra economiei. A se vedea, de exemplu, Fierber şi Nelson (1993).

13. Donald Rumsfeld a utilizat această frază în omagiul adus lui Milton Friedman, spunând că aceasta descrie şi alte cuvântări ţinute în cadrul festivităţii, printre care se numără cele rostite de Gary Becker, Edwin Meese şi Alan Greenspan. Pentru textul discursului a se vedea Rumsfeld (2002). *Ideas Have Consequences* este de asemenea titlul cărţii filosofului Robert Weaver, de la Universitatea din Chicago, publicată în 1948.

14. Keynes (1960, p. 383).

## 2. Economia identităţii

1. A se vedea, de exemplu, Nash (1953); Varian (1974); Rabin (1993); Fehr şi Schmidt (1999).

2. Pentru examinarea rezultatelor de acest fel, a se vedea Camerer şi Thaler (1995).

3. Această interpretare a operei lui Judith Harris (1998, 2006) îi aparţine lui Robert Akerlof (2009 a, p. 4 şi, de asemenea, în versiunile precedente).

4. Delpit (1995, p. 48). Şi elevii înţeleg categoriile sociale etnice, iar comportamentul lor poate reflecta acest fapt. În urma unui sondaj aplicat elevilor de liceu din Miami şi San Diego, Rumbaut (2000) a constatat că media şcolară varia în funcţie de autoidentificarea etnică a elevilor. (Analiza viza statutul socio-economic al părinţilor). A descoperit de asemenea că, cu cât elevii se considerau mai americani, cu atât rezultatele lor şcolare erau mai scăzute.

5. Goffman (1961, pp. 105 – 110).

## 3. Identitatea şi normele în raport cu utilitatea

1. A se vedea, de exemplu, Christakis şi Fowler (2008).

2. Centrele de Control şi Prevenire a Bolilor (2002, Tabelul 2).

3. A se vedea Waldron (1991, p. 993).

4. A se vedea, de exemplu, Elkind (1985).

5. „Ai făcut mari progrese, fetiţo”.

6. A se vedea Waldron (1991).

7. Fiore (1992).

8. Biroul de Recensământ din Statele Unite (1992, Tabelul 198, p. 128).

## Post-scriptum la capitolul 3

1. Sen (1997, p. 745).
2. A se vedea Friedman (1953).
3. A se vedea în special Bourdieu (2002).

**4. Unde ne încadrăm în economia de astăzi**

1. A se vedea Sherif *et al.* (1954).
2. Tajfel, Billig, Bundy şi Flament (1971).
3. A se vedea Haslam (2001).
4. Chen şi Li (2009).
5. Alte lucrări teoretice şi experimentale explorează o desprindere mai radicală de teoria economică standard. Se arată felul în care stimulentele pecuniare pot „elimina" stimulentele non-monetare, precum corectitudinea, reciprocitatea şi aderarea la normele sociale, ajungându-se astfel la o performanţă generală mai slabă (Frey şi Jegen [2001]; Rob şi Zemsky [2001]; Huck, Kübler şi Weibull [2003]; Gneezy şi Rustichini [2000]; Fehr şi Gächter [2002]).
6. McLeish şi Oxoby (2006). Într-un experiment care variază pregnanţa apartenenţei la un grup, Charness, Rigotti şi Rustichini (2007) constată că apartenenţa la un grup este relevantă atunci când este evidentă şi irelevantă în cazul în care e minimă.
7. Ball, Eckel, Grossman şi Zame (2001); Butler (2008).
8. Steele şi Aronson (1995).
9. Spencer, Steele şi Quinn (1999); Hess, Auman, Colcombe şi Rahhal (2003).
10. Hoff şi Pandey (2004, p. 5).
11. Benjamin, Choi şi Strickland (2007) au constatat şi ei în laborator că efectul de antecedenţă inerţială sau *priming*, aplicat la identitatea asiatico-americană, afectează alegerile americanilor de origine asiatică cu

privire la investiţii. În cazul identităţii rasiale a afro-americanilor nativi, acelaşi efect influenţează măsura în care subiecţii dezvoltă o aversiune faţă de risc.

12. Glaeser, Laibson, Scheinkman şi Soutter (2000).

13. Fershtman şi Gneezy (2001). Caracterul diferenţial al jocului a fost în întregime un fenomen masculin.

14. Goette, Huffman şi Meier (2006).

15. Gneezy, Niederle şi Rustichini (2003); Croson, Marks şi Snyder (2003).

16. Becker (1957).

17. Becker (1971, p. 1).

18. Becker (1971, p. 14).

19. Becker (1957, 1971).

20. A se vedea, de exemplu, Becker (1968, 1981, 1993 a, 1993 b); Becker şi Murphy (1988).

21. Becker (1996, pp. 3 – 23).

22. Stigler şi Becker (1977).

23. Goffman (1959).

24. Academia Militară a Statelor Unite din West Point, „Despre Academie”.

25. A se vedea Akerlof (1976) pentru acest tratament al normelor.

26. Pentru discutarea unor norme precum capitalul social în cadrul unei comunităţi închise, a se vedea Bowles şi Gintis (2002).

27. Kandori (1992).

28. Young (2008). Pentru un articol analitic, a se vedea Burke şi Young (2009).

29. Bernheim (1994).

30. Austen-Smith şi Fryer (2005).

31. Amartya Sen subliniază de multă vreme importanţa normelor şi a identităţii în articolele sale teoretice: a se vedea, de exemplu, Sen (1977, 1985). Cartea sa *Identity and Violence* (Sen [2006]) demonstrează felul în care normele şi identitatea pot alimenta şi totodată

pune capăt violenţei.

32. Elster (1989). Davis (2003) a subliniat şi el importanţa identităţii în înţelegerea rolului individului în economie.

33. Ostrom (1990).

34. Oxoby (2004). A se vedea de asemenea Kuran şi Sanholm (2008).

35. Bénabou şi Tirole (2006, 2007).

36. Horst, Kirman şi Teschel (2007).

37. Akerlof (2009 a, b).

## 5. Identitatea şi economia organizaţiilor

1. A se vedea Lipsky (2003, pp. 145 – 154).

2. Academia Militară a Statelor Unite din West Point, „Misiunea Academiei Militare a Statelor Unite".

3. Analizele lui Prendergast (1999) şi Gibbons (1998) arată care sunt capcanele schemelor de stimulare monetară.

4. A se vedea Holmstrom (1982).

5. Această observaţie a fost făcută şi de Lazear (1989). De asemenea, preocupările muncitorilor faţă de corectitudine introduc încă un motiv pentru care se vor opune variaţiei compensaţiilor monetare (Akerlof şi Yellen, 1990).

6. A se vedea Jacob şi Levitt (2003).

7. Gibbons (1998) susţine că criteriile subiective de performanţă şi interacţiunea repetată ar putea îmbunătăţi randamentul. Însă aceste posibilităţi aduc cu sine noi dificultăţi – de exemplu, angajaţii sunt motivaţi să utilizeze timpul de producţie pentru a influenţa evaluările supervizorilor, noile împrejurări putând determina firmele să nu-şi respecte promisiunile implicite, pe termen lung, făcute angajaţilor.

8. Lucrările clasice de sociologie ale lui Barnard (1938) şi Selznick (1957) discută motivaţia de acest fel. De

pildă, Selznick descrie responsabilitatea liderului de a defini „misiunea companiei… Valorile acceptate cu adevărat trebuie să fie diseminate în cadrul organizaţiei” (p. 26). Kogut şi Zander (1996), care sunt exponenţii moderni ai acestei tradiţii, descriu rolul identităţii în raport cu motivaţia angajatului.

9. A se vedea Besley şi Ghatak (2005); Prendergast (2003).

10. Bowles, Gintis şi Osborne (2001) modelează valoarea angajaţilor prin intermediul „intensificării preferinţelor prin stimulente”. Lindbeck, Nyberg şi Weibull (2003) descoperă că, în contextul programelor de ajutor social şi oferirea unor beneficii, dacă norma de muncă este slabă, cei care o votează vor alege beneficii mai puţin generoase. În acest sens, ţările care au norme puternice sunt cele care „muncesc bine”. Lucrarea lor anterioară (Lindbeck, Nyder şi Weilbull [1999]) a arătat că echilibrul politic poate fi caracterizat fie de norme stricte, număr redus de beneficiari şi beneficii considerabile, fie de norme laxe, beneficiari numeroşi şi beneficii reduse.

11. Versiuni detaliate ale modelului apar în Akerlof şi Kranton (2005, 2008).

12. Acest rezultat reiese direct din diferenţa dintre costurile efortului în funcţie de fiecare muncitor în parte. Luat în sine, rezultatul nu este nou. Elementul de noutate este reprezentat de sursa diferenţei de cost – în cazul nostru, aceasta constă în prezenţa sau absenţa identificării angajatului cu firma.

13. Dar acesta nu este un rezultat general. Într-un model care are peste două niveluri de efort, dacă identitatea reduce costurile efortului angajatului, e posibil ca firma să considere că ar fi optim să solicite un efort mai mare. În acest caz, ne putem imagina cu uşurinţă că, dacă muncitorul este insider, firma mai degrabă va mări, decât va scădea, variaţia remuneraţiei utilizată pentru a motiva angajatul. În acest sens, stimulentele monetare şi

motivaţia prin intermediul identităţii pot fi mai curând complementare decât substitutive.

14. Pentru o relatare clasică a naturii luptei, a se vedea Keegan (1976).

15. Există numeroase modalităţi non-monetare de a induce identităţi care corespund dorinţelor organizaţiei. Pe lângă ampla evaluare a teoriei identităţii sociale realizată de Haslam (2001), există multe examinări ale psihologiei persuasiunii, printre care se numără cele făcute de Aronson (1984), Brown (1990) şi Aronson, Wilson şi Akert (2002). Toate prejudecăţile descrise de Mullainathan şi Shleifer (2005), existente în interpretarea ştirilor, sunt de asemenea utile pentru organizaţii, în demersul schimbării percepţiei de sine a angajaţilor.

16. A se vedea Janowitz (1960, pp. 61 – 62) şi Rostker *et al*. (1992).

17. A se vedea Asch şi Warner (2001). Insuficienţa stimulentelor monetare este vizibilă nu doar în cazul armatei, ci şi în comparaţia dintre plata militară şi cea civilă. De exemplu, o comparaţie făcută în 1955 între generalii de brigadă ai Forţelor Aeriene ale Statelor Unite şi directorii din lumea civilă care ocupau o funcţie similară arată că civilii aveau cu 60% mai puţini subordonaţi, fiind responsabili de un inventar cu 94% mai mic, dar, cu toate acestea, remuneraţia lor era de cinci ori mai mare decât cea a corespondenţilor lor din lumea militară (Janowitz, 1960, p. 184). Totuşi, Asch şi Warner oferă o explicaţie în ceea ce priveşte caracterul limitat al remuneraţiei militare, care este diferită de a noastră. Autorii subliniază că, din cauza lipsei recrutărilor externe, armata trebuie să-şi selecteze personalul managerial la începutul carierei, începând cu capătul de jos al scării ierarhice. Această restricţie are drept consecinţă instituirea unei solde relativ ridicate la începutul carierei militare. Conform modelului lor, opţiunea valorică ce defineşte personalul explică totodată structura de tip „avansăm sau plecăm” şi pensia

neobişnuit de mare a angajaţilor din domeniul militar.

18. Besley şi Ghatak (2005). Frey (2007) a explorat economia utilizării medaliilor şi onorurilor.

19. Există anumite dispute cu privire la natura şi schimbările care survin la nivelul idealului militar atât pentru recruţi, cât şi pentru ofiţeri. De exemplu, Huntington (1957) consideră că, chiar şi după al Doilea Război Mondial, corpul ofiţerilor este marcat de valorile militare ale datoriei, onoarei şi serviciului pentru ţară, în vreme ce Janowitz (1960) e de părere că idealul militar evoluează către idealul organizaţiilor civile. Ricks (1997) susţine că armata a ajuns să fie din ce în ce mai diferită de societatea civilă.

20. A se vedea Moskos, Williams şi Segal (2000, p.1).

21. Benton (1999, pp. 2 – 3, 8). Aici vedem de asemenea noţiunea de armată ca profesie, propusă de Samuel Huntington (1957). Lipsky (2003) descrie popularitatea acestei idei printre ofiţerii superiori de la West Point, pe durata şederii sale acolo.

22. A se vedea Bradley (1999, p. 14) şi eseul Generalului Malham Wakin, „Serviciul înaintea sinelui”.

23. A se vedea Janowitz (1960, p. 129).

24. Pentru întregul text, a se vedea Fogleman (1995, p. 5).

25. McNally (1991, p. 101).

26. A se vedea Stouffer *et al.* (1949 b, p. 131).

27. Stouffer *et al.* (1949 a, p. 412).

28. A se vedea Erikson (1966).

29. Benton (1999, p. 41).

30. Becker (1968).

31. Pentru a da un alt exemplu, în modelele pieţei muncii privind eficienţa salarială, muncitorii depun efort deoarece se tem să nu fie concediaţi dacă sunt prinşi neglijându-şi îndatoririle, nu pentru că le place munca pe care o fac sau pentru că se simt obligaţi să-şi câştige salariul (Shapiro şi Stiglitz [1984]; Becker şi Stigler

[1974]). În mod similar, în modelele de tip principal-agent, ca şi în modelul de bază din capitolul 5, muncitorii depun mai curând un efort ridicat, decât unul scăzut, doar ca reacţie la oscilaţiile salariale.

32. Lipsky (2003).

33. Aşa cum este citat în Hodson (2001, p. 29).

34. Covaleski *et al*. (1998, p. 313).

35. A se vedea Peters şi Waterman (1982).

36. Rodgers (1969, p. 100).

37. Pepper (2005, p. 127).

38. Bewley (1999, p. 2).

39. Terkel (1974, pp. xxxi-xxxv).

40. Smith (2001, p. 30).

41. Juravich (1985, pp. 135 – 136).

42. Newman (2000, pp. 96 – 99).

43. A se vedea Burawoy (1979) şi Roy (1953).

44. Burawoy (1979, p. 51); Roy (1952, p. 430).

45. Burawoy (1979, capitolul 4, în special pp. 82 şi urm.); Roy (1953, pp. 511 şi urm.).

46. Burawoy (1979, p. 84, citându-l pe Roy [1953, p. 511]).

47. Burawoy (1979, p. 88).

48. A se vedea Homans (1951).

49. Seashore (1954). Desigur, sarcinile nu aveau cum să fie în întregime aleatorii, deoarece treburile similare au nevoie de caracteristici asemănătoare, fiind posibil ca prietenii să caute să lucreze împreună. În acest caz, problemele sunt cele obişnuite, având legătură cu selecţia sinelui şi identificarea efectelor membrilor aceluiaşi grup asupra comportamentului individual (a se vedea Manski, 1993; Duraluf, 2002).

50. Studiul lui Seashore furnizează de asemenea indicii ale diferenţelor la nivelul exigenţelor supervizorilor, dat fiind că muncitorii au oferit răspunsuri distincte la întrebarea dacă maistrul lor era mai aproape de „oameni” sau de „conducere”.

51. Milgrom şi Roberts (1992, p. 393).

52. Fast şi Berg (1975, p. 6); Gibbons şi Waldman (1999, p. 2388).

53. A se vedea Fast şi Berg (1975, p. 68).

54. A se vedea Moore şi Galloway (1992, p. XIV).

55. A se vedea Stouffer *et al.* (1949 b, p. 136).

56. Stamberg (2001).

57. Au fost ucişi nouă pescari japonezi de pe pescadorul *Ehime Maru*. În cele din urmă a ieşit la iveală că un grup de manageri din domeniul petrolier se aflau într-o croazieră pe *Greenville*, împreună cu soţiile. *Ehime Maru* fusese reperat cu şaptezeci şi unu de mile înaintea accidentului, însă se consideră că mulţimea civililor care se înghesuiau în camera de control au împiedicat reverificarea poziţiei pescadorului, fapt care a făcut ca cele două nave să intre în coliziune. Pentru detalii, a se vedea Israel (2001).

58. Stouffer *et al.* (1949 a).

59. Stouffer *et al.* (1949 a, Tabelul 13, p. 409).

60. Plata în funcţie de numărul de piese produs are şi alte avantaje în afara simplităţii, după cum scrie Gibbons (1987, pp. 413 – 414): „Muncitorii sunt plătiţi pentru munca pe care o fac, nu pentru cea pe care ar fi putut-o face, iar acest fapt pare să rezolve problemele determinate atât de ascunderea informaţiilor (selecţie adversă), cât şi de ascunderea unor acţiuni (riscul moral)”.

61. Weber (1978, [1914], pp. 958 – 959).

62. Astfel avem un alt caz de multitasking. A se vedea Holmstrom şi Milgrom (1991).

## 6. Identitatea şi economia educaţiei

1. Grant (1988).

2. Efectele provocate de statutul de membru al aceluiaşi grup nu au explicat de ce atât performanţa elevilor iniţiali, cât şi a noilor elevi a înregistrat un declin.

Dimpotrivă, au estimat că performanţa vechilor elevi va scădea, în timp ce rezultatele noilor elevi vor creşte. A se vedea Epple şi Romano (1998).

3. Excepţie notabilă o constituie opera lui John Bishop şi Michael Bishop (2007), pe care o discutăm mai jos.

4. Grant (1988, p. 241).

5. Grant (1988, p. 36).

6. Grant (1988, pp. 35, 38).

7. Hollingshead (1949); Coleman (1961).

8. Hollingshead (1949); Coleman (1961).

9. A se vedea Coleman (1961, pp. 42 – 43).

10. A se vedea Eckert (1989, pp. 50 şi urm.).

11. Bishop şi Bishop (2007).

12. Harris (1998).

13. Eckert (1989, pp. 51, 53 – 54).

14. Willis (1977).

15. Folley (1990). Pentru detalii despre americanii de origine mexicană, a se vedea de asemenea Valenzuela (1999). Fordham (1996) ne furnizează un studiu al elevilor afro-americani.

16. Foley (2001, p. 36) traduce vatos prin „tipi tari”.

17. Foley (1990, p. 58).

18. Foley (1990, pp. 139 – 140).

19. Everhart (1983); Willis (1977); Weiss (1990).

20. Aceste îndrumări au fost distribuite tuturor elevilor, sub forma unui ghid, în care le erau schiţate drepturile. Grant (1988, p. 53).

21. Grant (1988, p. 54).

22. Powell, Farrar şi Cohen (1985).

23. A se vedea Goldin şi Katz (1997). Această dezbatere este bine analizată în Krug (1964, 1972). Ravitch (1983, p.46) denunţă pedagogii progresişti care susţin o programă şcolară de liceu neconvenţională, punând accent pe abilităţile practice, legate de sănătate, vocaţie, familie şi viaţă comunitară.

24. Într-adevăr, şcoala a fost denumită „miracolul din East Harlem” (Fliegel [1993]).

25. Meier (1995, p. 30).

26. Meier (1995, p. 50).

27. CPESS oferă un alt exemplu al modului în care procedurile disciplinare ale unei şcoli conturează comunitatea. Elevii trimişi în biroul directorului pentru indisciplină sunt îndrumaţi să parcurgă Cele Cinci Obiceiuri ale Minţii pentru a rezolva problema (Meier [1995, p. 50]). O metodă de acest fel ar fi ineficientă, dacă elevul nu s-ar identifica cu şcoala şi cu principiile acesteia.

28. Corner (1980, p. 76).

29. Se pare că şi rezultatele şcolare s-au îmbunătăţit semnificativ, deşi aparent există relativ puţine date cu privire la evaluare. A se vedea Corner (1980, p. 74).

30. Corner (1988, p. 219).

31. Corner (1980, p. 118).

32. A se vedea Fundaţia Cunoştinţelor Fundamentale, „Despre cunoştinţele fundamentale”.

33. A se vedea Şcoala Parker de Cunoştinţe Fundamentale, „Codul vestimentar”.

34. Într-un articol apărut la începutul istoriei şcolilor de Cunoştinţe Fundamentale, Datnow, Borman şi Stringfield (2000) au constatat că, în şcolile de Cunoştinţe Fundamentale, notele obţinute la citire şi matematică crescuseră într-o anumită măsură, iar punctajul cunoştinţelor se mărise considerabil în raport cu alte şcoli similare. Pe site-ul Fundaţiei Cunoştinţelor Fundamentale se menţionează dovezi ale acestui succes. De exemplu, rezultatele testelor obţinute de elevii care frecventează şcoli de Cunoştinţe Fundamentale, din Colorado, unde acestea sunt extrem de populare, sunt mai bune decât rezultatele obţinute la nivelul statului. A se vedea Fundaţia Cunoştinţelor Fundamentale, „Cercetare asupra Cunoştinţelor Fundamentale”. Însă în acest caz, ca şi în alte studii citate, există probabilitatea să acţioneze

prejudecata selecţiei într-o măsură semnificativă. În afară de aceste surse, se pare că există puţine dovezi cu privire la succesul sau eşecul relativ al şcolilor de Cunoştinţe Fundamentale.

35. A se vedea Bryk et al. (1993, p. 146).

36. Bryk et al. (1993, p. 141): „Profesorii manifestă un interes intruziv cu privire la vieţile elevilor, care depăşeşte orele de curs, extinzându-se practic asupra tuturor aspectelor vieţii şcolare. În unele cazuri, acest interes vizează chiar şi casa şi familia elevilor”.

37. Bryk et al. (1993, p. 141).

38. Altonji, Elder şi Taber (2003).

39. Altonji, Elder şi Taber (2003) corectează influenţa prejudecăţii de selecţie, utilizând prejudecata existentă în elementele observate pentru a corecta stereotipul raportat la elementele nedetectabile.

40. Altonji, Elder şi Taber (2003, Tabelele 1 şi 2, ultimul rând).

41. Evans şi Schwab (1995) au ajuns la concluzii similare. Ceea ce este interesant e faptul că diferenţa dintre rezultatele şcolare obţinute la şcolile catolice în comparaţie cu cele publice este mult mai puţin pronunţată (a se vedea Altonji, Elder şi Taber [2003]). Unul dintre motive ar putea fi faptul că profesorii de la şcolile catolice sunt mai puţin motivaţi decât profesorii de la şcolile publice să predea având în vedere testul la care vor fi supuşi elevii. Iar dacă la şcolile catolice există o şansă mult mai mare ca un elev care ar putea abandona şcoala să fie prezent în ziua testului, avem încă un motiv în plus de a lua în considerare rolul prejudecăţii descendente. Neal (1997) constată că şcolile catolice sunt foarte avantajoase pentru minorităţile urbane, în cazul acestora şcolile publice fiind adesea de o calitate extrem de precară.

42. A se vedea Kaufman, Alt şi Chapman (2004, p. iii). Aceştia constată că, în 2001, rata abandonului şcolar, care ia în considerare elevii cu vârstă între 16 şi 24 de ani,

ce nu sunt înscrişi la şcoală şi nu au absolvit liceul, era de 7, 3% în cazul albilor şi de 10, 9% în cazul negrilor non-hispanici.

43. În 2002, procentajul deţinătorilor unei diplome de licenţă, cu vârste cuprinse între 25 şi 29 de ani, era de 29% în cazul albilor non-hispanici şi de 17% în cazul negrilor. A se vedea Biroul de Recensământ al Statelor Unite, 2003.

44. A se vedea Jencks şi Phillips (1998, Figura 1, p. 4).

45. Mai exact, dacă rentabilitatea este mai scăzută, afro-americanii vor părăsi şcoala mai devreme. La nivel empiric, observăm că rentabilitatea este de fapt mai mare în cazul afro-americanilor.

46. Delpit (1995, pp. 58 – 59).

47. A. Ferguson (2001).

48. A. Ferguson (2001, pp. 64 – 65).

49. Cook şi Ludwig (1997).

50. Akerlof şi Kranton (2002, Tabelul 3, pp. 1194 – 1195).

51. Akerlof şi Kranton (2002, Tabelul 4, p. 1196).

52. Credem că modelul nostru poate explica şi alte descoperiri, cum ar fi observaţia lui Ronald Ferguson (2001) că în suburbiile oraşului Shaker Heights din Ohio, elevii afro-americani acordă mai mult timp efectuării lecţiilor decât albii, însă probabilitatea ca cei dintâi să-şi ducă la capăt temele este mai mică. Ar putea de asemenea explica descoperirea lui Fryer şi Torelli (2005) că, în şcolile segregate, ca şi în şcolile albe, popularitatea elevilor creşte odată cu media generală, dar în şcolile integrate, popularitatea începe să scadă dacă media generală depăşeşte 3, 5. Fryer şi Torelli sugerează că acest fapt arată că, în şcolile integrate, elevii afro-americani îşi pierd popularitatea din cauză că „se poartă ca albii”.

53. Constatarea se bazează pe lucrări rezumate de Hanushek (1986), care face referire la propria sa operă. Şi

Ferguson (1998) a analizat motivele diferenţei dintre punctajul obţinut la teste de albi şi negri.

54. Rivkin, Hanushek şi Kain (2005, p. 450).

55. Peshkin (1986, p. 289).

56. Henig (1993, pp. 105 – 106).

## 7. Genul şi munca

1. A se vedea Goldin (1990, capitolul 3) pentru evaluarea istorică a segregării ocupaţionale. Pentru date statistice referitoare la intervalul 1970 – 1990, a se vedea Blau, Simpson şi Anderson (1998), care utilizează clasificarea ocupaţiilor alcătuită din trei cifre, utilizată de Biroul de Recensământ al Statelor Unite. Din cauza schimbărilor suferite de aceste clasificări, este dificil să actualizăm cifrele statisticilor, pentru a include şi recensământul din anul 2000 (comunicare personală cu Francine Blau).

2. A se vedea Blau Weisskoff (1972); Strober şi Arnold (1987).

3. A se vedea Milkman (1987); Honey (1984); Person (1986).

4. Pentru studii legate de asistentele medicale şi de membrii marinei, a se vedea Williams (1989).

5. A se vedea Pierce (1995, p. 134).

6. A se vedea Padavic (1991).

7. Curtea de Apel a Statelor Unite, Jurisdicţia a Opta (1997).

8. Curtea de Apel a Statelor Unite, Jurisdicţia a Opta (1997).

9. A se vedea MacKinnon (1979) şi Pringle (1988).

10. A se vedea Davies (1982); Kanter (1977); Pierce (1995).

11. Prin contrast, doar 56, 9% dintre profesorii de gimnaziu sunt femei.

12. A se vedea Fisher (1995) şi Williams (1989).

Sursele cifrelor legate de procentajul femeilor care deţineau diferite profesii în 2007 provin de la Biroul de Recensământ al Statelor Unite şi Biroul Statisticilor din Domeniul Muncii al Statelor Unite (2008, Tabelul 11, „Persoane angajate în funcţie de ocupaţia detaliată, sex, rasă şi etnie hispanică sau latină"). „Secretare" se referă la clasificarea ce include „secretarele şi asistenţii administrativi". „Asistente medicale" se referă la „infirmiere şi asistente medicale autorizate".

13. Bülow şi Summers (1986) şi Lazear şi Rosen (1990) găsesc alte motive în ceea ce priveşte ataşamentul scăzut al femeilor faţă de câmpul muncii; ambii autori oferă câteva explicaţii ale segregaţiei rasiale.

14. A se vedea, de exemplu, Mincer şi Polachek (1974).

15. Conform lui Bergmann (1974), angajatorii de sex masculin sunt împotriva angajării femeilor în anumite profesii, putând complota pentru a nu le permite femeilor să ocupe poziţii bine plătite, rezervând câştigurile pentru alţi bărbaţi. Potrivit teoriei noastre, segregarea ocupaţională are loc din cauza dorinţei angajaţilor de a-şi menţine identitatea de gen.

16. Goldin (2006). Considerăm că publicarea în 1963 a lucrării *Feminine Mystique* de Betty Friedan şi înfiinţarea Organizaţiei Naţionale a Femeilor, în 1966, marchează începuturile Mişcării moderne de Emancipare a Femeilor.

17. În 1968, cifrele erau 7,1 ani pentru bărbaţi şi 3, 8 pentru femei (Ministerul Muncii din Statelor Unite [1968], Tabelul A). În 1998, cifrele erau 3, 8 ani în cazul bărbaţilor şi 3, 4 în cazul femeilor (Biroul de Recensământ al Statelor Unite, 2000, Tabelul 664). Pentru cei doi ani, cifrele nu sunt neapărat comparabile: în 1968, se solicita un răspuns la întrebarea legată de timpul scurs de la începerea *slujbei* actuale, pe când în 1998 întrebarea făcea referire la timpul petrecut într-o slujbă la actualul *angajator*. În cazul

bărbaţilor, perioada medie de ocupare a unui loc de muncă a fost de asemenea influenţată considerabil de schimbările survenite în intervalul de vârstă al ocupanţilor locurilor de muncă, atât ca urmare a modificărilor demografice, cât şi a pensionării premature.

18. A se vedea Blau, Simpson şi Anderson (1998).

19. Sursă: Blau, Simpson şi Anderson (1998, Anexa A-l).

20. A se vedea Blau, Simpson şi Anderson (1998, Tabelul 3 şi Anexa A-1).

21. Utilizarea masivă a computerelor reprezintă cea mai notabilă schimbare tehnologică din cadrul acestei perioade, însă calculatoarele sunt folosite intensiv în puţine dintre ocupaţiile vizate, care au înregistrat schimbări majore.

22. 42U. S.C. 2000 e-2000 e 17 (1982), Secţiunile 703 (a) (1) şi 703 (a) (2).

23. A se vedea Becker (1971); Arrow (1972).

24. 442 F. 2 d 385 (5th Cir. 1971), *audiere respinsă* de Curtea Supremă, 404 U.S. 950 (1971). *Griggs contra Duke Power*, 401 U.S. 424 (1971), caz de discriminare rasială ce reprezintă un important precedent care scoate în afara legii utilizarea rezultatelor la teste şi a altor criterii corelate cu rasa sau genul, ca probe eliminatorii în angajare.

25. 442 F. 2 d 385 (5th Cir. 1971), *audiere respinsă* de Curtea Supremă, 404 U.S. 950 (1971).

26. Citat de MacKinnon (1979, p.180).

27. *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 U.S. 228 (1989). Citat de Würzburg şi Klonoff (1997, p. 182).

28. 580 F. Supp. 226 (E. D.N.Y. 1983), aff'd, 755 F. 2 d 913 (2nd Cir. 1985). Berkman a urmat ampla perspectivă din *McKinney contra Dole*, 765 F. 2 d 1129 (DC Cir. 1985) conform căreia „orice hărţuire sau tratament inechitabil aplicat unui angajat sau unui grup de angajaţi, care nu ar avea loc, dacă angajatul sau angajaţii respectivi nu ar fi de

un anumit gen, va putea constitui, cu condiţia să reflecte în mod suficient un anumit tipar sau să fie extrem de răspândit, o condiţie ilegală de angajare, conform Titlului VII" (citat de Schultz [1998, p. 1733]).

29. A se vedea Schultz (1998, p. 1770).

30. Franke (1995).

31. Drept urmare, susţine Schultz (2003), companiile încearcă să interzică comportamentul sexual inofensiv, permiţând discriminarea locurilor de muncă în funcţie de gen. De pildă, unele companii le interzic angajaţilor, care sunt colegi de muncă, să îşi dea întâlnire. Temerile legate de intentarea unor procese pe motiv de hărţuire sexuală au determinat companiile să adopte strategii de segregare neoficială în funcţie de gen, deşi acestea încalcă în mod direct intenţia Titlului VII.

32. Pentru consultarea unui tratat anterior dedicat genului şi economiei familiei, a se vedea Folbre (1994).

33. Lundberg şi Pollak (1993).

34. Hochschild (1990, p. 38).

35. În cadrul analizei noastre, unitatea de observaţie este cuplu-an, pentru intervalul 1983 – 1992. Cuplurile au fost incluse într-un an dat, dacă erau căsătorite, dacă niciunul dintre cei doi nu era la pensie, niciunul nu avea dizabilităţi şi dacă familia avea un program de muncă, câştiguri şi program de treburi gospodăreşti pozitive. De asemenea, am inclus doar cupluri care furnizau, atât soţul, cât şi soţia, date complete cu privire la câştiguri, programul de muncă, cel de treburi gospodăreşti şi numărul copiilor. Lotul final a depăşit cu puţin 29.000 de observaţii bazate pe raportul cuplu-ani. Am definit cuantumul treburilor casnice îndeplinite de soţ prin hswk ca fiind cuantumul său din totalul efectuat de cuplul respectiv. Surprindem astfel diviziunea muncii chiar şi în familiile care angajează lucrători din exterior. Estimăm următoarea ecuaţie Tobit: $hswk = a + \Sigma_i = 1,2,3[b_{1i}h_i + b_{2i}h_i^2 + b_{3i}h_i^3 + b_{4i}h_i^4] + eroare$, unde $h_i$ este cuantumul de

ore lucrate de către soţ în afara casei, dacă se află în grupul *i*. Suma (i = 1, 2, 3) se referă la trei tipuri de familie: fără copii sau cel mai mic copil având peste 13 ani, cel mai mic copil cu vârste între 0 şi 5 ani şi cel mai mic copil cu vârste între 6 şi 13 ani. S-au inclus elemente de control pentru vârsta soţului şi a soţiei în raport cu media populaţiei, înregistrarea venitului total şi numărul total de ore alocate treburilor casnice. Rezultatele au fost variabile, în funcţie de diferite specificaţii, elemente de estimare şi de substituirea cuantumului câştigurilor cu cuantumul numărului de ore lucrate. Ecuaţiile şi intervalele de validitate sunt disponibile la cerere. (Declaraţiile bărbaţilor cu privire la cuantumul de treburi domestice îndeplinite a corespuns aproape cu exactitate declaraţiilor femeilor din studiul lui Preston [1997], care a avut în vedere 1700 de oameni de ştiinţă.)

36. Hersch şi Stratton (1994) utilizează SGDV (Studiul de Grup al Dinamicii Veniturilor) pentru a studia dacă veniturile salariale mai mari ale soţilor sunt responsabile sau nu pentru cuantumul mai scăzut de treburi casnice. Prin contrast, estimarea de aici evaluează asimetria relaţiei dintre cuantumul veniturilor soţilor şi cuantumul treburilor domestice, respectiv cuantumul veniturilor soţiilor şi munca depusă în casă.

37. A se vedea Tsuya, Bumpass şi Choe (2000).

38. A se vedea Tsuya, Bumpass şi Choe (2000, Tabelul 5, p. 208).

39. Sursă: Greenstein (1996, p. 586, Tabelul 1, p. 590).

## 8. Rasa şi sărăcia minorităţilor

1. A se vedea Biroul de Recensământ al Statelor Unite, *Tabele istorice ale sărăciei*, Tabelul 2.

2. Peste jumătate din afro-americani aveau venituri care depăşeau de două ori limita sărăciei. A se vedea

Ministerul Muncii din Statele Unite, Biroul Statisticilor din Domeniul Muncii (2006, Tabelul POV01).

3. Myrdal (1944).

4. În 2002, proporţia naşterilor în afara căsătoriei era de 68, 2%. A se vedea Biroul de Recensământ al Statelor Unite (2006, Tabelul 82). În 2007, 58, 5% dintre familiile conduse de femei, în care nu era prezent soţul şi având copii sub 5 ani, trăiau în sărăcie. A se vedea Biroul de Recensământ al Statelor Unite (2008, Tabelul POV03).

5. Kling (2006, p. 863). Sursa lui Kling este Bonezar (2003).

6. Această concluzie este extrasă din statisticile calculate de Holzer, Offner şi Sørensen (2004, Figura 2, p.4). Aceştia arată că, în anul 2000, între 25% şi 30% dintre cei care alcătuiesc forţa de muncă non-instituţionalizată, din acest grup de vârstă, având nivelul educaţional precizat, erau fie şomeri, fie în afara câmpului muncii. Autorii raportează de asemenea că 12% dintre tinerii de culoare ajung la închisoare (p.6). Prin opoziţie, în cazul hispanicilor, rata şomajului pentru cei care alcătuiesc forţa de muncă neinstituţionalizată a fost ceva mai mare decât în cazul albilor, ambele fiind de aproximativ 10%.

7. A se vedea Neal (2006, Tabelul 6, p. 546).

8. A se vedea Coate şi Loury (1993).

9. A se vedea Bertrand şi Mullainathan (2003).

10. A se vedea Munnell, Tootell, Browne şi McEneaney (1996, p. 26).

11. A se vedea Ayres şi Siegelman (1995, p. 311).

12. Pentru consultarea argumentului care susţine că faptele nu sunt explicate de teoria tradiţională, a se vedea Neal (2005, 2006).

13. În 2005, rata naşterilor în afara căsătoriei era de 69, 9% în cazul afro-americanilor non-hispanici, în comparaţie cu 25, 3% în cazul femeilor albe non-hispanice. A se vedea Martin et al. (2007).

14. Levitt şi Venkatesh (2000, p.771). Conducătorii

bandei se descurcau mult mai bine, ceea ce ar putea explica câştigurile scăzute, în cazul în care membrii obişnuiţi ai bandei se aşteptau să avanseze în ierarhia grupului. Însă nici măcar câştigurile liderilor bandei nu erau atât de mari – cam 100.000 de dolari în moneda valabilă la 1995 (p.775), ceea ce îi apropie de veniturile declarate de proaspeţii absolvenţi MBA.

15. A se vedea Neal (2005, p. 7).

16. A se vedea Loury (2002, pp. 82 – 83). Şi James Stewart îi sfătuieşte de multă vreme pe economişti să introducă identitatea rasială în studiile lor (a se vedea Stewart [1997]). Anexa sa oferă un model în care indivizii au o utilitate în raport cu identitatea rasială.

17. A se vedea, de exemplu, Farley *et al.* (1993) şi Schelling (1971).

18. A se vedea E. Anderson (1990); Baldwin (1963); Clark şi Clark (1965); Du Bois (1965); Dyson (1996); Frazier (1957); Hannerz (1969); hooks (1990); Ogbu (1974); Rainwater (1970); Wilson (1987, 1996).

19. A se vedea, de exemplu, Miller (1985).

20. Whyte (1943).

21. A se vedea Willis (1977).

22. Said (1978). De asemenea, a se vedea Bhabha (1983) şi Fanon (1967).

23. A se compara, de exemplu, Gandhi (1966) şi Fanon (1967), care descriu experienţa colonială, laolaltă cu Fulwood (1996), Staples (1994) şi Rodríguez (1982) care redau experienţa afro-americanilor şi a hispanicilor din Statele Unite.

24. A se vedea Nelson (1993, p.10). Originea colonială a termenului său *Mau Mau* face trimitere la ideea noastră cu privire la similitudinea dintre poziţia supuşilor coloniali şi cea a afro-americanilor.

25. NIA – online (2005).

26. Darity, Mason şi Stewart (2006) construiesc un model evoluţionar, în care identitatea rasială constituie o

formă de echilibru.

27. Elkins (2006) a descris revolta Mau Mau din Kenya în urma căreia britanicii au aruncat cu brutalitate după gratii zeci de mii de kikuyu. Această reacţie ilustrează, încă o dată, tratamentul diferit aplicat „nouă" şi „lor".

28. A se vedea R. Akerlof (2009 a), pentru un model în care oamenii îşi doresc să aibă aceleaşi valori ca şi asociaţii lor, ceea ce el numeşte dorinţa de confirmare a valorilor.

29. Pentru descrierea completă a modelului şi rezultatele referitoare la echilibru, a se vedea Akerlof şi Kranton (2003).

30. A se vedea „Vorbeşte Dr. Bill Cosby" (2004).

31. A se vedea Naţiunea Islamului, „Ce vor musulmanii".

32. A se vedea, de exemplu, Dickens şi Kane (1996).

33. A se vedea Loury (1995).

34. A se vedea Ministerul Muncii din Statele Unite, Găsiţi-le! După subiect.

35. Centrul pentru Angajare şi Instrucţie din San José a constituit o excepţie remarcabilă, programul Jobstart conducând la o creştere salarială semnificativă. A se vedea Stanley, Katz şi Krueger (1998).

36. Heckman (1999).

37. „Textul discursului lui Obama: O uniune superioară" (2008).

38. Ellwood (1988).

## 9. Economia identităţii şi metodologia economică

1. Friedman (1953, p. 3).

2. Friedman (1953, pp. 14, 10). Friedman pleda pentru „simplitate". Economiştii de astăzi utilizează cuvântul „parcimonie".

3. Mai mult, cercetătorul trebuie să aibă mai puţină

încredere în specificarea modelului decât în modelul teoretic mai general. Hausman (1992) notează că această condiţie poate face ca teoriile economice să fie *de facto* nefalsificabile. Eşecul unui model cu privire la un test statistic este adesea interpretat mai curând ca o problemă a specificaţiilor econometrice ale modelului decât a teoriei în sine.

4. După cum descrie Watson (1969).

5. Card (1990).

6. Watson şi Crick (1953, p. 737).

## 10. Concluzie şi cele cinci moduri în care identitatea schimbă economia

1. Parafrazare a descrierii expoziţiei de la Muzeul American al Istoriei Naturale, „Arta corporală: Mărci ale identităţii”.

2. A se vedea Mackie (1996, pp. 1001 – 1002).

3. A se vedea Societatea Americană a Chirurgiei Plastice şi Estetice (2008).

4. James Andreoni (1990) construieşte o funcţie generală a utilităţii, în care indivizii au anumite gusturi cu privire la actele caritabile: îi fac „să se simtă bine”.

5. Fundaţia Caritabilă din S.U.A. (2008).

6. Fundaţia Caritabilă din S.U.A. (2008).

7. Ultimele patru versuri ale cântecului de la Yale sunt „Să ne străduim mereu/ Să facem din aceste vorbe-un crez, la bine şi la greu, / Oriunde am naviga pe marea vieţii: / «Lui Dumnezeu, ţării şi Universităţii!»”.

8. Nisbett şi Cohen (1996). Pentru o descriere a acestei „culturi a onoarei”, a se vedea de asemenea Butterfield (1995). „Gentilomii” răspundeau la insulte printr-o provocare la duel. Bărbaţii din clasele de jos se luptau cu mâinile şi cu pumnii, fără reguli sau restricţii.

9. Pentru un studiu al distribuţiei geografice a linşării a se vedea Tolnay, Deane şi Beck (1996).

10. Toate aceste legi caută să protejeze minoritatea de majoritate sau majoritatea de ea însăşi. Însă nu au intrat în vigoare fără rezistenţă. Aşadar, externalităţile identităţii sunt un nou exemplu al clasicei probleme a evaluării impactului unei legi. Interdicţia căsătoriei între persoanele de acelaşi sex, legile antidiscriminare şi legile care prescriu moralitatea sunt toate exemple ale conflictului paradoxului liberal (a se vedea Sen [1970]). Nu este posibil să protejezi o persoană împotriva externalităţilor cauzate de alegerile altcuiva şi în acelaşi timp să o protejezi pe cea dintâi de reacţia celei de-a doua. Există un conflict între protejarea drepturilor indivizilor care se implică în anumite activităţi şi oprimarea aceloraşi activităţi deoarece cauzează altora disconfort şi anxietate.

11. Ostrom (1990).

12. Aleşina, Baqir şi Easterly (1999); Miguel şi Gugerty (2005).

13. Astfel, economia identităţii ne oferă un alt mod de a înţelege preferinţele endogene. A se vedea Bowles (1998).

14. În mare măsură, publicitatea ţinteşte spre un anumit grup social, făcând apel la normele şi idealurile societate. A se vedea de Grazia (1996) pentru studii istorice privind publicitatea şi alte influenţe asupra genului şi consumului.

15. A se vedea de asemenea Tobacco Documents.Org, „Documente online despre tutun”.

16. A se vedea Bagwell (2007).

17. Pentru teoria şi analiza politicii şi a identităţii, a se vedea, de exemplu, Anderson (1983), Norton (1988) şi Connolly (1991).

18. Römer (1994) a luat în considerare posibilitatea că politicienii pot manipula emoţiile alegătorilor, în special „furia” acestora, influenţând astfel rezultatele politice.

19. Glaeser (2005).

20. Există o amplă literatură pe tema economiei şi

psihologiei impredictibilităţii temporale. A se vedea, de exemplu, Strotz (1956); Phelps şi Pollak (1968); Thaler şi Shefrin (1981); Loewenstein (1987); Loewenstein şi Thaler (1989); Loewenstein şi Prelec (1992); Ainslie (1992); Laibson (1997); Laibson, Repetto şi Tobacman (1998).

21. A se vedea, de exemplu, Fudenberg şi Levine (2006).

22. Turner (1995).

23. Friedan (1963, p. 18).

24. A se vedea Goldin (2006, p. 13).

25. În 2006, 5,1 milioane de elevi au fost înscrişi la şcoli particulare, în clasele I-XII. 49,1 milioane frecventau şcoli publice de la clasa I la clasa a XII. Biroul de Recensământ din Statele Unite (2009).

26. 2,25 milioane de elevi frecventau şcoli catolice; 1, 89 milioane de elevi mergeau la „alte şcoli religioase”; şi 0, 86 milioane erau în şcoli fără apartenenţă religioasă. Biroul de Recensământ din Statele Unite (2009, Tabelul 254).

27. Rodríguez (1982, p. 29).

28. Coleman (1961, p. 28). Aceasta era întrebarea adresată băieţilor. În cazul fetelor, „lider în activităţi” a fost înlocuit cu „vedetă sportivă”.

**Referinţe**Ainslie, George, *Picoeconomics*, Cambridge University Press, Cambridge, 1992.

Akerlof, George A., „The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales”, *Quarterly Journal of Economics* 90 (4), pp. 599-617, 1976.

____„Social Distance and Social Decisions”, *Econometrica* 65 (5), pp. 1005-27,
1997.

____„The Missing Motivation in Macroeconomics”, *American Economic Review* 97 (1), pp. 5-36, 2007.

Akerlof, George A. şi Rachel E. Kranton, „Economics

and Identity", *Quarterly Journal of Economics* 115 (3), pp. 715-53, 2000.

____„Identity and Schooling: Some Lessons for the Economics of Education", *Journal of Economic Literature* 40 (4), pp. 1167-1201, 2002.

____„A Model of Poverty and Oppositional Culture", în *Markets and Governments*, Kaushik Basu, Pulin Nayak şi Ranjan Ray (eds.), Oxford University Press, New Delhi, 2003.

____„Identity and the Economics of Organizations", *Journal of Economic Perspectives* 19 (1), pp. 9-32, 2005.

____„Identity, Supervision, and Work Groups", *American Economic Review* 98 (2), pp. 212-17, 2008.

Akerlof, George A. şi Janet L. Yellen, „The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics* 115 (2), pp. 255-83.

Akerlof, Robert J., „A Theory of Social Motivation", capitolul 1, în „Essays in Organizational Economics", teză de doctorat, Universitatea Harvard, Cambridge, MA, 2009a.

____„A Theory of Authority", capitolul 2, în „Essays in Organizational Economics", teză de doctorat, Universitatea Harvard, Cambridge, MA, 2009b.

Alesina, Alberto, Reza Baqir şi Williams Easterly, „Public Goods and Ethnic Divisions", *Quarterly Journal of Economics* 114 (4), pp. 1243-84, 1999.

Altonji, Joseph G., Todd R. Elder şi Christopher R. Taber, „Selection on Observed and Unobserved Variables: Assessing the Effectiveness of Catholic Schools", lucrare nepublicată, Universitatea Northwestern, 2003.

American Museum of Art History (Muzeul American al Istoriei Naturale), n.d., „Body Art: Marks of Identity", www.amnh.org/exhibitions/bodyart/glossary.html.

American Society of Aesthetic Plastic Surgery (Societatea Americană de Chirurgie Plastică şi Estetică), „Quick Facts: Highlights of the ASAPS 2007 Statistics on

Cosmetic Surgery", 2008, www.surgery.org/sites/default/files/statsquickfacts.pdf.

Anderson, Benedict, *Imagined Communities*, Verso, New York, 1983.

Anderson, Elijah, *Streetwise: Race, Class, and Change in a Urban Community*, University of Chicago Press, Chicago, 1990.

Andreoni, James, *„Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm-Glow Giving"*, Economic Journal 100 (401), pp. 464-77, 1990.

Aronson, Elliot D., *The Social Animal*, ediţia a 4-a, Freeman, New York, 1984.

Aronson, Elliot D., Timothy D. Wilson şi Robert M. Akert, *Social Psychology*, ediţia a 4-a, Ed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 2002.

Arrow, Kenneth J., „Models of Job Discrimination" şi anexa „Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market" în *Racial Discrimination in Economic Life*, Anthony H. Pascal, ed., Heath, Lexington, MA, 1972.

Asch, Beth J. şi John T. Warner, „A Theory of Compensation and Personnel Policy in Hierarchical Organizations with Application to the United States Military", *Journal of Labor Economics* 19 (3), pp. 523-62, 2001.

Austen Smith, David şi Roland G. Fryer Jr., „An Economic Analysis of «Acting White»", *Quarterly Journal of Economics* 120 (2), pp. 551-83, 2005.

Ayres Ian şi Peter Siegelman, „Race and Gender Discrimination in Bargaining for a New Car", *American Economic Review* 85 (3), pp. 304-21, 1995.

Bagwell, Kyle, „The Economic Analysis of Advertising", în *Handbook of Industrial Organization*, vol. 3, Mark Armstrong şi Rob Porter, eds., North-Holland, Amsterdam, 2007.

Baldwin, James, *The Fire Next Time*, Dial Press, New York, 1963.

Ball, Sheryl, Catherine Eckel, Philip J. Grossman şi William Zame, „Status in Markets”, *Quarterly Journal of Economics* 116 (1), pp. 161-88, 2001.

Barnard Chester I., *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1938.

Becker, Gary S., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, 1957.

____„Crime and Punishment: An Economic Approach”, *Journal of Political Economy* 76 76 (2), pp. 169-217, 1968.

____*The Economics of Discrimination*, ediţia a 2-a, University of Chicago Press, Chicago, 1971.

____„Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place”, *Economica* n. s 48 (189), pp. 1-15, 1981.

____„A Theory of Marriage: Part I.”, *Journal of Political Economy* 81 (4), pp.813-46, 1993a.

____„A Theory of Marriage: Part II”, *Journal of Political Economy* 82 (2),

partea a 2-a, S11-S26, 1993b.

____*Accounting for Tastes*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1996.

Becker, Gary S. şi H. Gregg Lewis, „On the Interaction between the Quantity and Quality of Children”, *Journal of Political Economy* 81 (2), partea a 2-a, S279-S288, 1973.

Becker, Gary S. şi Kevin M. Murphy, „A Theory of Raţional Addiction”, *Journal of Political Economy* 96 (4), pp. 675-700, 1988.

Becker, Gary S. şi George J. Stigler, „Law Enforcement, Malfeasance, and the Compensation of Enforcers”, *Journal of Legal Studies* 3 (1), pp. 1-18, 1974.

Bénabou, Roland şi Jean Tirole, „Incentives and Prosocial Behavior”, *American Economic Review* 96 (5), pp. 1652-78, 2006.

____„Identity, Dignity and Taboos: Beliefs as Assets”, Centrul de Cercetare a Legislaţiei Economice, lucrare-

dezbatere CEPR 6123, 2007.

Benjamin, Daniel J., James J. Choi şi A. Joshua Strickland, „Social Identity and Preferences”, Biroul Naţional de Cercetare Economică, proiect de cercetare 13309, iulie 2007.

Benton, Jeffrey C., *Air Force Officer's Guide*, ediţia a 32-a, Stackpole Books, Mechanicsburg, PA, 1999.

Bergman, Barbara R., „Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex”, *Eastern Economics Journal* 1 (2), pp. 103-10, 1974.

Berheim, Douglas, „A Theory of Conformity”, *Journal of Political Economy* 102 (5), pp. 841-77, 1994.

Bertrand, Marianne şi Sedhil Mullainathan, „Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimation”, Biroul Naţional de Cercetare Economică, proiect de cercetare 9873, iulie 2003.

Besley, Timothy şi Maitreesh Ghatak, „Competition and Incentives with Motivated Agents”, *American Economic Review* 95 (3), pp. 616-36, 2005.

Bewley, Truman F., *Why Wages Don't Fall during a Recession*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1999.

Bhabha, Homi, „Difference, Discrimination, and the Discourse of Colonialism.” în *The Politics of Theory*, F. Barker, ed., Colchester, Londra, 1983.

Bishop, John H. şi Michael M. Bishop, „An Economic Theory of Academic Engagement Norms: The Struggle for Popularity and Normative Hegemony in Secondary Schools”, Universitatea Cornell, Facultatea de Relaţii Industriale şi de Muncă, Centrul de Studii Avansate din Domeniul Resurselor Umane, proiect de cercetare, Ithaca, NY, 7-14 septembrie 2007.

Blau, Francine D., Patricia Simpson şi Deborah Anderson, „Continuing Progress? Trend in Occupational

Segregation in the United States over the 1970s and 1980s", Biroul Naţional de Cercetare Economică, proiect de cercetare nr. 6716, septembrie 1998.

Blau Weisskoff, Francine, „«Women's Place» in the Labor Market", *American Economic Review* 62 (2), pp. 161-66, 1972.

Bonczar, Thomas P., *Prevalence of Imprisonment in the U. S. Population 1974-2001* (NCJ197976), Ministerul Justiţiei din Statele Unite, Biroul Statisticilor din Domeniul Justiţiei, Washington, DC, 2003.

Bourdieu, Pierre, *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Trad. Richard Nice, Harvard University Press, Cambridge, MA, 2002.

Bowles, Samuel, „Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and Other Economic Institutions", *Journal of Economic Literature* 36 (1), pp. 75-111, 1998.

Bowles, Samuel şi Herbert Gintis, „Social Capital and Community Governance", *Economic Journal* 112 (483), F419-F436, 2002.

Bowles, Samuel, Herbert Gintis şi Melissa Osborne, „The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach", *Journal of Economic Literature* 39 (4), pp. 1137-76, 2001.

Bradley, Omar N., *A Soldier Story*, Random House, New York, 1999.

Brown, Roger, *Social Psychology: The Second Edition*, Simon and Schuster, New York, 1990.

Bryk, Anthony S., Valerie E. Lee şi Peter B. Holland, *Catholic Schools and the Common Good*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1993.

Bulow, Jeremy I. şi Lawrence H. Summers, „A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment", *Journal of Labor Economics* 4 (3), partea 1, pp. 376-415, 1986.

Burawoy, Michael, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*,

University of Chicago Press, Chicago, 1979.

Burke, Mary H. şi H. Peyton Young, „Social Norms”, în *The Handbook of Social Economics*, Alberto Bisin, Jess Benhabib şi Matthew Jackson, eds., North-Holland, Amsterdam, 2009.

Butler, Jeffrey, „Trust, Truth, Status, and Identity: An Experimental Inquiry”, lucrare nepublicată, Departamentul de Economie al Universităţii California, Berkeley, martie 2008.

Butterfield, Fox, *All God’s Children: The Bosket Familiy and the American Tradition ofViolence*, Avon Books, New York, 1995.

Camerer, Colin şi Richard H. Thaler, „Anomalies: Ultimatums, Dictators, and Manners”, *Journal of Economic Perspectives* 9 (2), pp. 209-19, 1995.

Card, David, „The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market”, *Industrial and Labor Relations Review* 43 (2), pp. 245-57, 1990.

Centrele pentru Controlul şi Prevenirea Bolilor, „Annual Smoking-Attributable Mortality, Years of Potential Life Lost, and Economic Costs - United States, 1995-1999”, *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 12 aprilie, 2002, www.cdc.gov/mmwr/mmwrthtml/mm5114a2.htm.

Chamess, Gary, Luca Rigotti şi Aldo Rustichini, „Individual Behavior and Group Membership”, *American Economic Review* 97 (4), pp. 1340-52, 2007.

Chen, Yan şi Sherry Xin Li, „Group Identity and Social Preferences”, *American Economic Review* 99 (1), pp. 431-57, 2009.

Christakis, Nicholas A. şi James H. Fowler, „The Collective Dynamics of Smoking”, *New England Journal of Medicine* 358 (21), pp. 2249-58, 2008.

Clark, Kenneth B. şi Mamie P. Clark, „Emoţional Factors În Racial Identification and Preference in Negro Children”, *Journal of Negro Education* 19 (3), pp. 341-50, 1950.

Coate, Stephen şi Glenn C. Loury, „Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?”, *American Economic Review* 83 (5), pp. 1220-40, 1993.

Coleman, James S., *The Adolescent Society: The Social Life of the Teenager and Its Impact on Education*, Free Press, New York, 1961.

Corner, James P., *School Power: Implications of an Intervention Project*, Free Press, New York, 1980.

Maggie’s American Dream: *The Life and Times of a Black Family*, New

American Library, New York, 1988.

Connoly, William, *Identity/Difference*, Cornell University Press, Ithaca, NY, 1991.

Cook, Philip J. şi Jens Ludwig, „Weighing the Burden of «Acting White»: Are There Race Differences in Attitudes toward Education?”, *Journal of Policy Analysis and Management 16* (2), pp. 256-78, 1997.

Core Knowledge Foundation (Fundaţia Cunoştinţelor Fundamentale), n. d., „About Core Knowledge”, www.coreKnowledge.org/Ckproto2/about/index. htm#BEN.

____n. d. „Core Knowledge Research”, http://coreknowledge.org/Ck/about/research/ evall2_2002. htm.

Colavelki, Mark A., Mark W. Dirsmith, James B. Heian şi Sajay Samuel, „The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles over Identity in Big Six Public Accounting Firms”, *Administrative Science Quarterly* 43 (2), pp. 193-327, 1998.

Croson, Rachel T., Melanie B. Marks şi Jessica Snyder, „Groups Work for Women: Gender and Group Identity in the Provision of Public Goods”, lucrare nepublicată, Wharton School, Universitatea din Pennsylvania, aprilie 2003.

Darity, William A., Jr., Patrick L. Manşon şi James B. Stewart, „The Economics of Identity: The Origin and Persistence of Racial Identity Norms”, *Journal of Economic*

*Behavior and Organization* 60 (3), pp. 183-305, 2006.

Datnow, Amanda, Geoffrey Borman şi Sam Stringfield, „School Reform through a Highly Specified Curriculum: Implementation and Effects of the Core Knowledge Sequence", *Elementary School Journal* 101 (2), pp. 167-91, 2000.

Davies, Margery, *Women's Place Is at the Typewriter: Office Work and Office Workers*, 1870-1930, Temple University Press, Philadelphia, 1982.

Davis, John B., *The Theory of the Individual in Economics: Identity and Value, Routledge*, Londra, 2003.

de Grazia, Victoria, *The Sex of Things: Gender and Consumption in Historical Perspective*, Univerity of California Press, Berkeley, 1996.

Delpit, Lisa, *Other People's Chidren: Cultural Conflict in the Classroom*, New Press, New York, 1995.

Dickens, William T. şi Thomas J. Kane, *Racial and Ethnic Preference in College Admissions*, Instituţia Brookings, Raportul Legislativ al Instituţiei Brookings, nr. 9, noiembrie 1996.

„Dr. Bill Cosby Speaks", www.eightcitiesmap.com/transcript_bc-htm., 2004.

Du Bois, William E. B., *The Souls of Black Folk*, Fawcett Publications, Greenwhich, CT, 1965.

Durlauf, Steven N., „On the Empirics of Social Capital", *Economic Journal* 112 (483), pp. 459-79, 2002.

Dyson, Michael E., *Between God and Gangsta Rap: Bearing Witness to Black Culture*, Oxford University Press, New York, 1996.

Eckert, Penelope, *Jocks and Burnouts: Social Categories and Identity În the High School*, Teachers College Press, New York, 1989.

Elkind, Andrea K., „The Social Definition of Women's Smoking Behavior", *Social Science and Medicine* 20 (12), pp. 1269-78, 1985.

Elkins, Caroline, *Imperial Reckoning: The Untold*

*Story of Britain's Gulag in Kenya*, Henry Holt, New York, 2006.

Ellis, Charles D., *The Partnership: The Making of Goldman Sachs*, Penguin, New York, 2008.

Ellwood, David T., *Poor Support: Poverty in the American Family, Basic Books*, New York, 1988.

Elster, Jon, *The Cement of Society: A Study of Social Order*, Cambridge University Press, Cambridge, 1989.

Epple, Dennis şi Richard E. Romano, „Competition between Private and Public Schools, Vouchers, and Peer Group Effects", *American Economic Review* 88 (1), pp. 33-62, 1998.

Erikson, Kai, *The Wayward Puritans: A Study in the Sociology of Deviance*, Wiley, New York, 1996".

Evans, William N. şi Robert M. Schwab, „Finishing High School and Starting College: Do Catholic Schools Make a Difference?", *Quarterly Journal of Economics* 110 (4), pp. 941-74, 1995.

Everhart, Richard, *Reading, Writing, and Resistance: Adolescence and Labor in a Junior High School*, Routledge şi Kegan Paul, Londra, 1983.

Fanon, Frantz, *Black Skin, White Masks*, Groove Press, New York, 1967.

Farley, Reynolds, Charlotte Steeh, Tara Jackson, Maria Krysan şi Keith Reeves, „Continued Racial Segregation in Detroit: «Chocolate City, Vanilia Suburbs», Revisited", *Journal of Housing Research* 4 (1), pp. 1-38, 1993.

Fast, Norman şi Norman Berg, *The Lincoln Electric Company*, Şcoala de Afaceri Harvard, studiu de caz 9-376-028, Harvard Business School Publishing, Boston, Ma, 1975.

Fehr, Ernst şi Simon Găchter, „Do Incentive Contracts Undermine Voluntary Cooperation?", Institutul de Cercetare Empirică în domeniul Economiei, Universitatea din Zürich, proiect de cercetare nr. 34,

aprilie 2002.

Fehr, Ernst şi Klaus M. Schmidt, „A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation”, *Quarterly Journal of Economics* 114 (3), pp. 817-68, 1999.

Ferber, Marianne şi Julie Nelson, *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*, University of Chicago Press, Chicago, eds. 1993.

Ferguson, Ann A., *Bad Boys: Public Schools in the Making of Black Masculinity*, University of Michigan Press, Ann Arbor, 2001.

Ferguson, Ronald F., „Can Schools Narrow the test Score Gap?”, în *The Black-White Test Score Gap*, Christopher Jencks şi Meredith Phillips, eds., Brookings Institution Press, Washington, DC, 1998.

____„A Diagnostic Analysis of Black-White GPA Disparities in Shaker

Heights, Ohio”, *Brookings Papers on Education Policy*, pp. 347-414, 2001.

Fershtman, Chaim şi Uri Gneezy, „Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach”, *Quaterly Journal of Economics* 116 (1), pp. 351-77, 2001.

Fiore, Michael C., „Trends in Cigarette Smoking in the United States: The Epidemiology Of Tobacco Use”, *Medical Clinics of North America* 76 (2), pp. 289-303, 1992.

Fisher, Sue, *Noursing Wounds: Nurse Practitioners, Doctors, Women Patients, and the Negotiation of Meaning*, Rutgers University Press, New Brunswick, NJ, 1995.

Fliegel, Seymour, *Miracle in East Harlem: The Fight for Choice in Public Education*, Random House, New York, 1993.

Fogleman, Ronald R., „The Profession of Arms”, *Air Power Journal* 9 (3), pp. 4-5, 1995.

Folbre, Nancy, *Who Pays for the Kids? Gender and the Structure of Constraint*, Routledge, New York, 1994.

Foley, Douglas E., *Learning Capitalist Culture: Deep*

*in the Heart of Texas*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 1990.

____„The Great American Football Ritual: Reproducing Race, Class and

Gender in Equality", în *Contemporary Issues in Sociology of Sport*, Andrew Yiannakis şi Merrill J. Melnick, eds., Human Kinetics, Champaign, IL, 2001.

Fordham, Signithia, *Blacked Out: Dilemmas of Race, Identity and Success at Capital High*, University of Chicago Press, Chicago, 1996.

Franke, Katherine M. „The Central Mistake of Sex Discrimination Law: The Disaggregation of Sex from Gender", *University of Pennsylvania Law Review* 114 (1), pp. 1-99, 1995.

Frazier, Franklin, *The Black Bourgeoisie: The Rise of the New Middle Class in the United States*, Free Press, New York, 1957.

Frey, Bruno, „The Economics of Awards", *European Management Review* 2007 (4), pp. 6-14, 2007.

Frey, Bruno S. şi Reto Jegen, „Motivation Crowding Theory", *Journal of Economic Surveys* 15 (5), pp. 589-611, 2001.

Friedan, Betty, *The Feminine Mystique*, W. W. Norton, New York, 1963.

Friedman, Milton, „The Methodology of Positive Economics", în Milton Friedman, *Essays in Positive Economics*, University of Chicago Press, Chicago, 1953.

Fryer, Roland G. şi Paul Torelli, „An Empirical Analysis of Acting White", Biroul Naţional de Cercetare Economică, proiect de cercetare 11334, mai 2005.

Fundenberg, Drew şi David Levine, „A Dual-Self Model of Impulse Control", *American Economic Review* 96 (5), pp. 1449-76, 2006.

Fulwood, Sam III, *Waking from a Dream: My Life in the Black Middle Class*, Doubleday, New York, 1996.

Gandhi, Mohandas*, Autobiography*, Jonathan Cape,

Londra, 1966.

Gibbons, Robert, „Piece-Rate Incentive Schemes”, *Journal of Labor Economics* 5 (4), partea 1, 413-29, 1987.

____„Incentives in Organizations”, Journal of Economic Perspectives 12 (4), pp. 413-29, 1998.

Gibbons, Robert şi Michael Waldman, „Careers in Organizations: Theory and Evidence”, în *Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter şi David Card, eds., Elsevier Science, Amsterdam, 1999.

Giving USA Foundation (Fundaţia caritabilă din Statele Unite), „U. S. Charitable Giving Estimated to be $307. 65 Billion in 2008”, 2008, www.philantropy.iupui.edu/News/2009/docs/GivingReaches300billion_06102009.pdf.

Glaeser, Edward L., „The Political Economy of Hatred”, *Quarterly Journal of Economics* 120 (1), pp. 45-86, 2005.

Glaeser, Edward L., David I. Laibson, Jose A. Scheinkman şi Christine L Soutter, „Measuring Trust”, *Quarterly Journal of Economics* 15 (3), pp. 811-46, 2000.

Gneezy, Uri, Muriel Niederle şi Aldo Rustichini, „Performance in Competitive Environments: Gender Differences”, *Quarterly Journal of Economics* 118 (3), pp. 1049-74, 2003.

Gneezy, Uri şi Aldo Rustichini, „A Fine Is a Price”, *Journal of Legal Studies* 29 (1), pp. 1-18, 2000.

Goette, Lorenz, David Huffman şi Stephan Meier, „The Impact of Group Membership on Cooperation and Norm Enforcement: Evidence Using Random Assignment to Real Social Groups”, *American Economic Review* 96 (2), pp. 212-216.

Goffman, Erving, *The Presentation of Self in Everyday Life*, Doubleday, Garden City, NY, 1959.

____Encounters*: Two Studies in the Sociology of Interaction*, Bobbs-Merrill, Indianapolis, 1961.

Goldin, Claudia, *Understanding the Gender Gap: An*

*Economic History of American Women*, Oxford University Press, New York, 1990.

____„The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family", *American Economic Review* 96 (2), pp. 1-21, 2006.

Goldin, Claudia şi Lawrence F. Katz, „Why the United States Led in Education: Lessons from Secondary School Expansion, 1910-1940", Biroul Naţional de Cercetare Economică, proiect de cercetare 6144, august 1997.

Goldman Sachs n.d. „About Us: The Goldman Sachs Business Principles", http://www2.goldmansachs.com/our-firm/about-us/business-principles.html.

Grant, Gerald, *The World We Created at Hamilton High*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1988.

Greenstein, Theodore N., „Husbands' Participation in Domestic Labor: Interactive Effects of Wives' and Husbands' Gender Ideologies", *Journal of Marriage and the Family* 58 (3), pp. 585-95, 1996.

Hannerz, Ulf, Soulside: *Inquiries into Ghetto Culture and Community*, Columbia University Press, New York, 1969.

Hanushek, Eric A., „The Economics of Schooling: Production and Efficiency of Public Schools", *Journal of Economic Literature* 24 (3), pp. 1141-77, 1986.

Harris, Judith R., *The Nurture Assumption: Why Children Turn Out the Way They Do*, Simon and Schuster, New York, 1998.

No Two Alike: *Human Nature and Human Individuality*, W. W. Norton, New York, 2006.

Haslam, S. Alexander*, Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, 2001.

Hausman, Daniel, *The Inexact and Separate Science of Economics*, Cambridge University Press, Cambridge, 1992.

Henig, Jeffrey R., Rethinking School Choice: *Limits of*

*the Market Metaphor*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 1993.

Heckman, James, „Policies to Foster Human Capital”, Biroul Naţional de Cercetare Economică, proiect de cercetare nr. 7288, august, 1999.

Hersch, Joni şi Leslie S. Stratton, „Housework, Wages, and the Division of Housework Time for the Employed Spouses”, *American Economic Review* 84 (2), pp. 120-25.

Hess, Thomas M., Corinne Auman, Stanley J. Colcombe şi Tamara A. Rahhal, „The Impact of Stereotype Threat on Age Differences În Memory Performance”, *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 58, P3-P11, 2003.

Hochschild, Arlie împreună cu Anne Machung, *The Second Shift*, Avon, New York, 1990.

Hodson, Randy, *Dignity at Work*, Cambridge University Press, Cambridge, 2001.

Hoff, Karla şi Priyanka Pandey, „Belief Systems and Durable Inequalities: An Experimental Investigation of Indian Caste”, Banca Mondială, proiect de cercetare în domeniul legislativ nr. 3351, iunie 2004.

Hollingshead, August de B., *Elmtoum's Youth: The Impact of Social Classes on Adolescents*, John Wiley, New York, 1949.

Holmstrom, Bengt, „Moral Hazard in Teams”, *Bell Journal of Economics* 13 (2), pp. 324-40, 1982.

Holmstrom, Bengt şi Paul Milgrom, „Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design”, „Papers from the Conference on the New Science of Organization, January 1991”, ediţie specială a publicaţiei *Journal of Law, Economics, and Organization* 7, pp, 24-52, 1991.

Holzer, Harry J., Paul Offner şi Elaine Sorensen, „Declining Employment among Young Black Less-Educated Men: The Role of Incarceration and Child Support”,

Institutul de Cercetare a Sărăciei, dezbatere 1281-04, mai 2004.

Homans, George C., *The Human Group*, Routledge and Kegan Paul, Londra, 1951.

Honey, Maureen, *Creating Rosie the Riveter: Class, Gender, and Propaganda during World War II*, University of Massachusetts Press, Amherst, 1984.

Hooks, Bell, *Yearning: Race, Gender, and Cultural Politics*, South End Press, Boston, 1990.

Hopkins, Arin, „Price Waterhouse v. Hopkins: A Personal Account of a Sexual Discrimination Plaintiff", *Hofstra Labor and Employment Law Journal* 22, pp. 357-410, 2005.

Horst, Ulrich, Alan Kirman şi Miriam Teschl, „Changing Identity: The Emergence of Social Groups", Institutul pentru Studii Avansate, proiect de cercetare economică 0078, septembrie 2007.

Huck, Steffen, Dorothea Kubler şi Jorgen WeibulI, „Social Norms and Economic Incentives in Firms", lucrare nepublicată, Colegiul Universitar Londra, mai 2003.

Huntington, Samuel P., *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1957.

Israel, Jared, „The Sinking of the Ehime Maru: Was U. S. Sub Shadowing the Trawler?", *The Emperor's New Clothes*, 5 martie 2001, http://emperors-clothes.com/articles/jared/sink. htm.

Jacob, Brian A. şi Steven D. Levitt, „Catching Cheating Teachers: The Results of an Unusual Experiment in Implementing Theory", *Brookings-Wharton Papers on Urban Affairs* 2003, pp. 185-209, 2003.

Janowitz, Morris, *The Profesional Soldier: A Social and Politicul Portrait*, Free Press, New York, 1960.

Jenkc, Christopher şi Meredith Phillips*, The Black-White Test Score Gap*, Brookings Institution Press, Washington, DC, 1998.

Juravich, Tom. C., *Chaos on the Shop Floor: A Worker's View of Quality, Production and Management*, Temple University Press, Philadelphia, 1985.

Kandori, Michihiro, „Social Norms and Community Enforcement", *Review of Economic Studies* 59 (1), pp. 63-80, 1992.

Kanter, Rosabeth Moss, *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York, 1977.

Kaufman, Phillip, Martha N. Alt şi Christopher Chapman, *Dropout Rates in the United States: 2001* (NCES 2005046), Ministerul Educaţiei din Statele Unite, Centrul Naţional al Statisticilor Educaţiei, Biroul de Tipărire al Guvernului American, Washington, DC, 2004.

Keegan, John, *The Face of Battle*, Viking Press, New York, 1976.

Keynes, John Maynard, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Harcourt, Brace and Company, New York, 1960.

Kling, Jeffrey R., „Incarceration Lenght, Employment and Earnings", *American Economic Review* 96 (3), pp. 863-76, 2006.

Kogut, Bruce şi Udo Zander, „What Firms Do? Coordination, Identity and Learning", *Organization Science* 7 (5), pp. 502-18, 1996.

Krug, Edward A., *The Shaping of the American High School*, 1880-1920, University Of Wisconsin Press, Madison, 1964.

____*The Shaping of the American High School*, 1920-1941, University of Wisconsin Press, Madison, 1972.

Kuran, Timur şi WilliamvH. Sandholm, „Cultural Integration and Its Discontents", *Review of Economic Studies* 75 (1), pp. 201-28, 2008.

Laibson, David I., „Golden Eggs and Hyperbolic Discounting", „In Memory of Amos Twersky (1937-1996)", ediţie specială a publicaţiei *Quarterly Journal of Economics* 112 (2), pp. 443-77, 1997.

Laibson, David I., Andrea Repetto şi Jeremy Tobacman, „Self-Control and Saving for Retirement”, *Brookings Papers on Economic Activity* 1998 (1), pp. 91-172, 1998.

Lazear, Edward P., „Pay Equality and Industrial Politics”, *Journal of Economy* 97 (3), pp. 561-80, 1989.

Lazear, Edward P. şi Sherwin Rosen, „Male-Female Wage Differentials În Job Ladders”, *Journal of Labor Economics* 8 (1), partea a 2-a, S106-S123.

Levitt, Steven D. şi Sudhir A. Venkatesh, „An Economic Analysis of a Drug-Selling Gang’s Finances”, *Quarterly Journal of Economics* 115 (3), pp. 755- 89, 2000.

Lindbeck, Assar, Sten Nyberg şi Jorgen W. Weibull, „Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State”, *Quarterly Journal of Economics* 114 (1), pp. 1-35, 1999.

____„Social Norms and Welfare State Dynamics”, *Journal of the European Economic Association* 1 (2-3), pp. 533-42, 2003.

Lipsky, David, *Absolutely American: Four Years at West Point*, Houghton Mifflin, Boston, 2003.

Loewenstein, George, „Anticipation and the Valuation of Delayed Consumption*”, Economic Journal* 97 (387), pp. 666-84, 1987.

Loewenstein, George şi Drazen Prelec, „Anomalies in Intertemporal Choice: Evidence and an Interpretation”, *Quarterly Journal of Economics* 107 (2), pp. 573-97, 1992.

Loewenstein, George şi Richard H. Thaler, „Anomalies in Intertemporal Choice”, *Journal of Economic Perspectives* 3 (4), pp. 181-93, 1989.

Loury, Glenn C., *One by One from the Inside Out*, Free Press, New York, 1995.

____*The Anatomy of Racial Inequality*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 2002.

Lundberg, Shelly şi Robert Pollak, „Separate Spheres Bargaining the Marriage Market”, *Journal of Political*

*Economy* 101 (6), pp. 988-1010, 1993.

Mackie, Gerry, „Ending Footbinding and Infibulation: A Convention Account", *American Sociologicul Review* 61 (6), pp. 999-1017, 1996.

MacKinnon, Catharine A*., Sexual Harassment of Working Women*, Yale University Press, New Haven, CT, 1979.

Manski, Charles F., „Identification od Endogenous Social Effects: The Reflection Problem", *Review of Economic Studies* 60 (3), pp. 532-42, 1993.

Martin J. A., B. E. Hamilton, P. D. Sutto, S. J. Ventura, F. Menacker, S. Kirmeyer şi M. L. Munson, *Births: Final Data for 2005*, National Vital Statistics Reports 56, nr. 6, National Center for Health Statistics, Hyattsville, MD, 2007, www.cdc.gov/nchs/data/nvsr56/nvsr56_06.pdf.

McLeish, Kendra N. şi Robert J. Oxoby, „Identity, Cooperation, and Punishment", lucrare nepublicată, Universitatea din Calgary, martie 2006.

McNally, Jeffrey A., *The Adult Development of Career Army Officers*, Praeger, New York, 1991.

Meier, Deborah, *The Power of Their Ideas*, Beacon Press, Boston, 1995.

Miguel, Edward şi Mary Kay Gugerty, „Ethnic Diversity, Social Sanctions, and Public Goods in Kenya", *Journal of Public Economics* 89 (11-12), pp. 2325-68, 2005.

Milgrom, Paul şi John Roberts, *Economics, Organization and Management*, Prentice- Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1992.

Milkman, Ruth*, Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*, University of Illinois Press, Urbana, 1987.

Miller, Kerby A., „Assimilation and Alienation: Irish Emigrants' Responses to Industrial America", în *The Irish in America: Emigration, Assimilation and Impact*, P. J. Drudy, ed., Cambridge University Press, Cambridge, 1985.

Mincer, Jacob şi Solomon Polacheck, „Family

Investments În Human Capital: Earnings of Women", *Journal of Political Economy* 82 (2), partea a 2-a, S76-S108, 1974.

Moore, Harold G. şi Joseph L. Galloway, *We Were Soldiers Once — and Young: Ia Drang, the Battle That Changed the War in Vietnam*, Random House, New York, 1992.

Moskos, Charles C., John Allen Williams şi David R. Segal, „Armed Forces after the Cold War", în *Armed Forces after the Cold War*, Charles C. Moskos, John Allen Williams şi David R. Segal, eds., Oxford University Press, Oxford, 2000.

Mullainathan, Sendhil şi Andrei Shleifer, „The Market for News", *American Economic Review* 95 (4), pp. 1031-53, 2005.

Munnell, Alicia H., Geoffrey M. B. Tootell, Lynn E. Browne şi James McEneaney, „Mortgage Lending in Boston: Interpreting HMDA Data", *American Economic Review* 86 (1), pp. 25-53, 1996.

Myrdal, Gunnar, *An American Dilemma: The Negro Problem and American Democarcy*, Harper, New York, 1944.

Nash, John, „Two-Person Cooperative Games", *Econometrica* 21 (1), pp. 128- 40, 1953.

Naţiunea Islamului, n. d. „What the Muslims Want", www.noi.org/muslim_program.htm.

Neal, Derek, „The Effects of Catholic Secondary Schooling on Educaţional Achievement", *Journal of Labor Economics* 15 (1), partea 1, pp. 98-123, 1997.

____„Black-White Labour Market Inequality in the United States", lucrare nefinalizată pentru *New Palgrave Dictionary of Economics*, 2005.

____„Why Has Black-White Skill Convergence Stopped?", în *Handbook of the Economics of Education*, vol. 1, Eric A. Hannushek şi Finis Welch, eds., North-Holland, Amsterdam, 2006.

Nelson, Jill, *Volunteer Slavery: An Authentic Negro Experience*, Penguin, New York, 1993.

Newman, Katherine B., *No Shame in My Game: The Working Poor in the Inner City*, Vintage, New York, 2000.

NIAOnline, „When Keeping It Real Goes Right", 30 august 2005, www.niaon-line.com.

Nisbett, Richard E. şi Dov Cohen, *Culture of Home: The Psychology ofViolence in the South*, Westview Press, Boulder, CO, 1996.

Norton, Anne, *Reflections on Political Identity*, John Hopkins University Press, Baltimore, MD, 1988.

Ogbu, John U, The *Next Generation: An Ethnography of Education in a Urban Neighborhood*, Academic Press, New York, 1974.

Ostrom, Elinor, Governing the Commons: *The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, Cambridge, 1990.

Oxoby, Robert, „Cognitive Dissonance, Status and Growth of the Underclass", *Economic Journal* 114 (498), pp. 727-49, 2004.

Padavic, Irene, „The Re-creation of Gender in a Male Workplace", *Symbolic Interaction* 14 (3), pp. 279-94, 1991.

Parker Core Knowledge School n.d. „Dress Code", PCKS Parent Handbook, www.ckcs.net.

Pepper, John, *What Really Matters*, Procter and Gamble, Cincinnati, OH, 2005.

Peshkin, Allen, *God's Choice: The Total World of a Fundamentalist Christian School*, University of Chicago Press, Chicago, 1986.

Peters, Thomas J. şi Robert H. Waterman Jr., *In Search of Excellence*, Harper and Row, New York, 1982.

Phelps, Edmund S. şi Robert A. Pollak, „On Second-Best National Saving and Game-Equilibrium Growth", *Review of Economic Studies* 35 (2), pp. 185-99, 1968.

Pierce, Jennifer, *Gender Trials: Emoţional Lives in Contemporary Law Firms*, University of California Press,

Berkeley, 1995.

Pierson, Ruth R., *They're Still Women After All: The Second World War and Canadian Womanhood*, McClelland and Stewart, Toronto, 1986.

Powell, Arthur G., Eleanor Farrar şi David K. Cohen, *The Shopping Mall High School: Winners and Losers in the Educaţional Markerplace*, Houghton Mifflin, Boston, 1985.

Prendergast, Canice, „The Provision of Incentives in Firms", *Journal of Economic Literature* 37 (1), pp. 7-63, 1999.

____„The Motivation and Bias of Bureaucrats", lucrare nepublicată, Şcoala de Studii Postuniveristare din domeniul Afacerilor, Universitatea din Chicago, octombrie 2003.

Preston, Anne, „Sex, Kids, and Commitment to the Workplace: Employers, Employees, and The Mommy Track", Fundaţia Russel Sage, proiect de cercetare nr. 123, 1997.

*Price Waterhouse contra Hopkins*, 1989. Nr. 87-1167, 490 U.S. 228; 109 S. Ct. 1775; 104 L. Ed. 2d 268; 1989 U.S. LEXIS 2230; 57 U.S.L.W. 4469; 49 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 954; 49 Empl. Prac. Dec. (CCH) P38, 936. Dezbătut pe 31 octombrie 1988, soluţionat pe 1 mai 1989, http://bss.sfsu.edu/naff/Diversity/fall%202001/Hopkins %20v%20PW. htm.

Pringle, Rosemary, *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work, Verso*, New York, 1988.

Rabin, Matthew, „Incorporating Fairness into Game Theory and Economics"*, American Economic Review* 83 (5), pp. 1281-1302.

Rainwater, Lee, *Behind Ghetto Walls: Black Families in a Federal Slum*, Aldine, Chicago, 1970.

Ravitch, Diane, *The Troubled Crusade: American Education, 1945-1980.*, Basic Books, New York, 1983.

Ricks, Thomas E., „The Widening Gap between the Military and Society", *Atlantic Monthly*, pp. 66-79, iulie

1997.

Rivkin, Steven G., Eric A. Hannushek şi John F. Kain, „Teachers, Schools, and Academic Achievement”, *Econometrica* 73 (2), pp. 417-58, 2005.

Rob, Rafael şi Peter Zensky, „Social Capital, Corporate Culture, and Incentive Intensity”, *RAND Journal of Economics* 33 (2), pp. 243-57, 2002.

Rodgers, William, *Think: A Biography of the Watsons and IBM*, Stein and Day, New York, 1969.

Rodriguez, Richard, *Hunger of Memory: The Education of Richard Rodriguez*, Bantam, New York, 1982.

Romer, Paul M. „Preferences, Promises, and the Politics of Enlightement”, lucrare nepublicată, Univesitatea California din Berkeley, decembrie 1994.

Rostker, Bernard, Harry Thie, James Lacy, Jennifer Kawata şi Susanna Purcell, *The Defense Officer Personnel Management Act of1980: A Retrospective Assessment*, RAND, Santa Monica, CA, 1993.

Roy, Donald F., „Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop”, *American Journal of Sociology* 57 (5), pp. 427-42, 1952.

____„Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement: An Analysis of Piecework Incentive”, *American Sociological Review* 18 (5), pp. 507-14, 1953.

Rumbaut, Ruben G., „Children of Immigrants and Their Achievement: The Role of Family, Acculturation, Social Class, Gender, Ethnicity, and School Contexts”, lucrare nepublicată, Universitatea Statului Michigan, 2000.

Rumsfeld, Donald H., „Lucky Us: A Tribute to Milton Friedman”, *National Review On-line*; 31 iulie 2002, www.nationalreview.com/nrof_document/ documento73102. asp.

Said, Edward W., *Orientalism*, Random House, New York, 1978.

Schelling, Thomas C., „Dynamic Models of

Segregation", *Journal of Mathematical Sociology* 1 (1), pp. 143-86, 1971.

Schultz, Vicki, „Reconceptualizing Sexual Harassment", *Yale Law Journal* 107 (6), pp. 1683-1805, 1998.

____„The Sanitized Workplace", *Yale Law Journal* 112 (8), pp. 2061-2193, 2003.

Seashore, Stanley E., *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*, Institutul de Cercetare Socială, Centrul de Cercetări şi Sondaje, Ann Arbor, MI, 1954.

Selznick, Philip*, Leadership in Administration*, University of California Press, Berkeley, 1957.

Sen, Amartya K., „The Impossibility of a Paretian Liberal", *Journal of Political Economy* 78 (1), pp. 152-57, 1970.

____„Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory", *Philosophy and Public Affairs* 6 (4), pp. 317-44, 1977.

____„Goals, Commitment and Identity", *Journal of Law, Economics, and Organization* 1 (2), pp. 341-55, 1985.

____„Maximization and the Act of Choice", *Econometrica* 65 (4), pp. 745-79, 1997.

____*Identity and Violence: The Illusion of Destiny*, W. W. Norton, New York, 2006.

Shapiro, Cari şi Joseph E. Stiglitz, „Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review* 74 (3), pp. 433-44, 1984.

Sherif, Muzafer, O. J. Harvey, B. Jack White, William R. Hood şi Carolyn W. Sherif, *Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment*, University Book Exchange, Norman, OK, 1954.

Smith, Vicki, *Crossing the Great Divide: Worker Risk and Opportunity in the New Economy*, ILR Press, Ithaca, NY, 2001.

Spencer, Steven M., Claude M. Steele şi Diane M. Quinn, „Stereotype Threat and Women's Math

Performance", *Journal of Experimental Social Psychology* 35 (1), pp. 4-28, 1999.

Stamberg, Susan, „Profile: Lotalty in the Military", interviu: Postul Naţional de Radio, 27 martie 2001.

Stanley, Marcus, Lawrence Katz şi Alan Krueger, „Impacts of Employment Programs: The American Experience", lucrare nepublicată, Universitatea Harvard, 1998.

Staples, Brent, *Parallel Time: Growing Up in Black and White*, Pantheon, New York, 1994.

Steele, Claude şi Joshua Aronson, „Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans", *Journal of Personality and Social Psychology* 69 (5), pp. 797-811, 1995.

Stewart, James B., „NEA Presidential Address, 1994: Toward Broader Involvement of Black Economists in Discussions of Race and Public Policy: A Plea for a Reconceptualization of Race and Power in Economic Theory", in *African Americans and Post-Industrial Labor Markets*, James B. Stewart, ed., Transaction Publishers, New Brunswick, NJ, 1997.

Stigler, George J. şi Gary S. Becker, „De Gustibus Non Est Disputandum", *American Economic Review* 67 (1), pp. 76-90, 1977.

Stouffer, Samuel A., Edward A. Suchman, Leland C. DeVinney, Shirley A. Star şi Robin M. Williams Jr., *The American Soldier*, vol. 1. *Adjustment during Army Life*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 1949a.

Stouffer, Samuel A., Arthur A. Lumsdaine, Marion Harper Lumsdaine, Robin M. Williams Jr., M. Brewster Smith, Irving L. Janis, Shirley A. Star şi Leonard S. Cottrell Jr., *The American Soldier*, vol. 2. *Combat and Its Aftermath*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 1949b.

Strober, Myra H. şi Carolyn Arnold, „The Dynamics of Occupational Segregation among Bank Tellers", în *Gender*

*in the Workplace*, Clair Brown şi Joseph Pechman, eds., Brookings Institution Press, Washington, DC, 1987.

Strotz, Robert H., „Myopia and Inconsistency in Dynamic Utility Maximization”, *Review of Economic Studies* 23 (3), pp. 165-80, 1956.

Tajfel, Henri, Michael G. Bilig, Robert P. Bundy şi Claude Flament, „Social Categorization and Intergroup Behavior”, *European Journal of Social Psychology* 1 (2), pp. 149-78, 1971.

Terkel, Studs, Working: *People Talk About What They Do AII Day and Now They Feel About What They Do*, Pantheon, New York, 1974.

„Textul discursului lui Obama: O uniune superioară”, *Wall Street Journal*, 18 martie 2008, http://blogs.wsj.com/washwire/2008/03/18/text-of-obamas-speech-a-more-perfect-union/.

Thaler, Richard H. şi Hersh M. Shefrin, „An Economic Theory of Self- Control”, Journal of Political Economy 89 (2), pp. 392-406, 1981.

TobaccoDocuments.Org. n.d. „Tobacco Documents Online: Collections - PM Advertising Archive”, http://tobaccodocuments.org/ads_pm/.

Tolnay, Stewart E., Glenn Deane şi E. M. Beck, „Vicarious Violence: Spaţial Effects on Southern Lynchings, 1890-1919”, *American Journal of Sociology* 102 (3), pp. 788-815, 1996.

Tsuya, Noriko O., Larry L. Bumpass şi Minja Kim Choe, „Gender, Employment and Housework in Japan, South Korea, and the United States*”, Review of Population and Social Policy* 9, pp. 195-220, 2000.

Turner, Victor Witter, *The Ritual Process*, Aldine de Gruyter, New York, Biroul de Recensământ din Statele Unite, 1992. *Statistical Abstract of the United States*, Biroul de Tipărire al Guvernului Statelor Unite, Washington, DC, 1995.

____*Statistical Abstract of the United States*, 2000.

www.census.gov/prod/2001pubs/statab/sec13.pdf.

____*Statistical Abstract of the United States*, 2006. www.census.gov/prod/2005pubs/06statabMstat. pdf.

____*Current Population Survey: Annual Social and Economic Supplement*, 2008, 2007. www.census.gov/macro/032008/pov/new03_100_06. htm.

____*Statistical Abstract of the United States*, Biroul de Tipărire al Guvernului Statelor Unite, Washington, DC, 2009.

Recensământul din Statele Unite, 2008. *Current Population Survey, Annual Social and Economic (ASEC) Supplement*, http://pubdb3.census.gov/macro/032008/pov/new03_100_06.htm.

Biroul de Recensământ din Statele Unite, n.d. *Historical Poverty Tables*, www. census. gov/ hhes/www/poverty/hstpov2. html.

____„Women Edge Men in High School Diplomas, Breaking 13 Year Deadlock", *U.S. Census Bureau News.*, 21 martie 2003, www.census.gov/PressRelease/www/releases/archives/education/000818. html.

Biroul de Recensământ din Statele Unite şi Biroul Statisticilor din Domeniul Muncii al Statelor Unite, 2008. *Current Population Survey.*, www.bls.gov/cps/cpsaatll. pdf.

Curtea de Apel a Statelor Unite, Jurisdicţia a Opta., *Lois E. Jensen contra Eveleth Taconite Co.*, Cazul 97-1147, 1997, www.ca8.uscourts.gov/opndir/97/12/971147P.pdf.

Ministerul Muncii din Statele Unite, n.d. *Find It! By Topic: Training-Job Corps.*, www.dol.gov/dol/topic/training/jobcorps.htm.

____*Job Tenure of Workers*, January 1968., Raportul Special asupra Forţei de Muncă 112., Biroul de Tipărire al Guvernului din Statele Unite, Washington, DC, 1968.

Ministerul Muncii din Statele Unite, Biroul de Statistică din Domeniul Muncii. *Current Population*

*Survey: Annual Demographic Survey, March Suplement.*, 2006, http://pubdb3.census.gov/macro/032005/pov/new01_200_05.htm.

Academia Militară a Statelor Unite din West Point. n. d. „About the Academy”, www. usma.edu/about.asp.

____n. d. „U. S. Military Academy Mission”, www.usma.edu/mission.asp.

Valenzuela, Angela, *Subtractive Schooling: U.S.-Mexican Youth and the Politics of Caring*, State University of New York Press, Albany, 1999.

Varian, Hal, „Equity, Envy, and Efficiency.”, *Journal of Economic Theory* 9 (1), pp. 63-91, 1974.

Wakin, Malham. n.d. „Service before Self”, în Forţele Aeriene ale Statelor Unite, *Guides, Essays and Articles about the Air Force Core Values.*, www.usafa.af.mil/core-value/_Service-before-self.html.

Waldron, Ingrid, „Patterns and Causes of Gender Differences in Smoking”, *Journal of Social Science and Medicine* 32 (9), pp. 989-1005, 1991.

Watson, James D., *The Double Helix: A Personal Account of the Discovery of the Structure of DNA*, New American Library, New York, 1969.

Watson, James D. şi Francis H. C. Crick, „A Structure for Deoxyribose Nucleic Acid”, *Nature* 171 (4356), pp. 737-38, 1953.

Weber, Max, Economy and Society: *An Outline of Interpretive Sociology*, vol. 2., editori Guenther Roth şi Claus Wittich, University of California Press, Berkeley, 1978 [1914],

Weiss, Lois, *Working Class without Work: High School Students in a De-industrializing Economy.*, Routledge, New York, 1990.

Whyte, William Foote, *Street Corner Society: The Social Structure of an Italian Slum*, University of Chicago Press, Chicago, 1943.

Williams, Christine, *Gender Differetices at Work: Women and Men in Non-traditional Occupations*, University of California Press, Berkeley, 1989.

Willis, Paul R., *Learning in Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*, Saxon House, Westmead, Marea Britanie, 1977.

Wilson, William, *The Truly Disadvantaged*, University of Chicago Press, Chicago, 1987.

When Work Disappears: *The World of the New Urban Poor*, Knopf, New York, 1996.

Wurzburg, Lynne A., şi Robert A. Klonoff, „Legal Approaches to Sex Discrimination”, în *Discrimination against Women: Prevalence, Consequences, Remedies*, Hope Landrine şi Elizabeth A. Klonoff., eds., Sage Publications, Oaks, CA, 1997.

Young, Peyton, „Self-Perception and Self Knowledge”, proiect de cercetare nr. 383, Departamentul de Economie, Universitatea Oxford, 2008.

„You’ve Come a Long Way, Baby” n. d. Reclame online la tutun, http://tobaccodocuments.org/ads_pm/2058502462.html.